PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PERUMDAM MAJAPAHIT MOJOKERTO

SKRIPSI

Oleh

MUALLIF ZIYANUL MUQOFFA

NIM : 210501110013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PERUMDAM MAJAPAHIT MOJOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Oleh
MUALLIF ZIYANUL MUQOFFA
NIM : 210501110013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada PERUMDAM Majapahit Mojokerto

SKRIPSI

Oleh

Muallif Ziyanul Muqoffa

NIM : 210501110013

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2024

Dosen Pembimbing,

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PERUMDAM MAJAPAHIT MOJOKERTO

SKRIPSI

Oleh

MUALLIF ZIYANUL MUQOFFA

NIM : 210501110013

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Rini Safitri, M.M** NIP. 199303282019032016	
2 Anggota Penguji **Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP** NIP. 197111081998032002	
3 Sekretaris Penguji **Setiani, M.M** NIP. 199009182018012002	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muallif Ziyanul Muqoffa

NIM : 210501110013

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PERUMDAM MAJAPAHIT MOJOKERTO

adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 3 Desember 2024

Hormat saya,



Muallif Ziyanul Muqoffa

NIM : 210501110013

MOTTO

Fastabiqul Khoirot

(Berlomba-lomba dalam kebaikan)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Workplace Spirituality Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada PERUMDAM Majapahit Mojokerto".

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu, ayah, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.
7. Bapak Esmed Husairi selaku Supervisor, sekaligus pembimbing lapangan.
8. Seluruh karyawan PERUMDAM Majapahit Mojokerto yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman ekonomi 2021 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin…

Malang, 3 Desember 2024

Penulis,

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....
LEMBAR PENGESAHAN .....
SURAT PERNYATAAN ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
LAMPIRAN ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat penelitian 6
BAB II KAJIAN PUSTAKA **7**
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 7
2.2 Kajian Teoritis 11
2.2.1 Kepuasan Kerja 11
2.2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja 11
2.2.1.2 Faktor Kepuasan Kerja 12
2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja 13
2.2.1.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam 14
2.2.2 *Workplace spirituality* 16
2.2.2.1 Definisi *Workplace spirituality* 16
2.2.2.2 Dimensi *Workplace spirituality* 18
2.2.2.3 *Workplace spirituality* dalam Perspektif Islam 19
2.2.3 *Organizational Citizenship Behavior* 20
2.2.3.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior* 20
2.2.3.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* 21

2.2.3.3 *Organizational Citizenship Behavior* dalam Perspektif Islam 23
2.2.4 Motivasi Kerja 25
2.2.4.1 Definisi Motivasi Kerja 25
2.2.4.2 Faktor Motivasi Kerja 25
2.2.4.3 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam 27
2.3 Hubungan Antar Variabel 31
2.3.1 Hubungan Hubungan *Workplace spirituality* dengan Kepuasan Kerja 31
2.3.2 Hubungan *OCB* dengan Kepuasan Kerja 31
2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja 32
2.4 Kerangka Konseptual 33
2.4.1 Model Hipotesis 33
2.4.2 Hipotesis Penelitian 33
BAB III METODE PENELITIAN 35
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 35
3.2 Lokasi Penelitian 35
3.3 Populasi dan Sampel 35
3.3.1 Populasi 35
3.3.2 Sampel 35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 36
3.5 Data dan Jenis Data 36
3.6 Teknik Pengumpulan Data 36
3.6.1 Skala Pengukuran 37
3.6.2 Uji Instrumen 37
3.7 Definisi Operasioal Variabel 38
3.8 Analisis Data 45
3.8.1 Analisis Deskriptif 45
3.8.2 Teknik Analisis Data 45
3.8.3 Uji Hipotesis 46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 49
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 51

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin 51
4.2.2 Berdasarkan Usia 52
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian 52
4.3.1 Persepsi Responden terhadap *Workplace Spirituality* 53
4.3.2 Persepsi Responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 54
4.3.3 Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja 55
4.3.4 Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja 56
4.4 Evaluasi Outer Model 57
4.4.1 Pengujian Validitas Konstruk 57
4.4.2 Pengujian Reliabilitas Konstruk 61
4.5 Evaluasi Inner Model 62
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis 62
4.6.1 Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja 64
4.6.2 Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja 64
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja 64
4.6.4 Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja 64
4.6.5 Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja 65
4.7 Pembahasan 66
4.7.1 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Kepuasan Kerja 66
4.7.2 Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja 67
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja 69
4.7.4 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja 71
4.7.5 Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja 73
BAB V PENUTUP 75
5.1 Kesimpulan 75
5.2 Saran 76
DAFTAR PUSTAKA 77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 7
Tabel 3.1 Skala Pengukuran..... 36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel..... 37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin..... 51
Tabel 4.2 Usia Responden..... 51
Tabel 4.3 Dasar Interpretasi Skor..... 52
Tabel 4.4 Persepsi Responden terhadap *Workplace Spirituality* 52
Tabel 4.5 Persepsi Responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.... 53
Tabel 4.6 Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja..... 54
Tabel 4.7 Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja 56
Tabel 4.8 Pengujian Validitas Konvergen 57
Tabel 4.9 Nilai Validitas AVE..... 58
Tabel 4.10 Nilai Cross Loading 59
Tabel 4.11 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha 60
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Goodnes of Fit Model..... 61
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Signifikansi dan Pengaruh Langsung 63
Tabel 4.14 Hasil Uji Mediasi dan *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja..... 64
Tabel 4.15 Hasil Uji Mediasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja..... 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.1 Model Hipotesis 33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... 50
Gambar 4.2 Uji Hipotesis..... 63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner 83
Lampiran 2 Rekap Jawaban Responden 85
Lampiran 3 Hasil Output Smart PLS 90
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian..... 92
Lampiran 5 Biodata Peneliti..... 93
Lampiran 6 Jurnal Bimbingan..... 98
Lampiran 7 Bebas Plagiarisme..... 100

ABSTRAK

Muqoffa, Muallif Ziyanul. 2024, SKRIPSI Judul: "Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada PERUMDAM Majapahit Mojokerto"
Pembimbing : Setiani, M.M
Kata Kunci : *Workplace Spirituality*, *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada PERUMDAM Majapahit Mojokerto, sebuah perusahaan milik daerah yang menyediakan layanan distribusi air bersih untuk masyarakat umum. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sample dilakukan dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukan bahwa: *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan OCB, organisasi dapat meningkatkan Motivasi Kerja, yang pada akhirnya memengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku altruistik untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja adalah variabel mediasi penting dalam hubungan antara *Workplace Spirituality* dan Kepuasan Kerja. Dengan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan ini signifikan karena nilai-nilai spiritual membantu karyawan merasa lebih termotivasi, dihargai, dan puas dalam pekerjaan mereka.

ABSTRACT

Muqoffa, Muallif Ziyanul. 2024, THESIS Titled: "The Effect *of Workplace Spirituality* and *Organizational Citizenship Behavior* on Job Satisfaction Mediated by Work Motivation in PERUMDAM Majapahit Mojokerto"
Supervisor : Setiani, M.M
Keywords : *Workplace Spirituality*, *Organizational Citizenship Behavior*, Job Motivation, Job Satisfaction

---

This study aims to determine the Influence of *Workplace Spirituality* and *Organizational Citizenship Behavior* on Job Satisfaction Mediated by Work Motivation in PERUMDAM Majapahit Mojokerto, a regionally owned company that provides clean water distribution services for the general public. This type of research is a descriptive research with a quantitative approach with a path analysis method. Sampling was carried out by the purposive sampling method. The results of the study showed that: *Workplace Spirituality* had a positive and significant effect on Job Satisfaction, *Organizational Citizenship Behavior* had a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Work Motivation had a positive and significant effect on Job Satisfaction, *Workplace Spirituality* had a positive and significant effect on Job Satisfaction mediated by Work Motivation, *Organizational Citizenship Behavior* has a positive and significant effect on Job Satisfaction mediated by Work Motivation

The results of the study show that work motivation plays an important role in bridging the relationship between *Organizational Citizenship Behavior* and job satisfaction. By increasing OCB, organizations can increase Job Motivation, which ultimately affects Job Satisfaction. This underscores the importance of creating a work environment that supports altruistic behavior to achieve higher job satisfaction. These results show that Work Motivation is an important mediating variable in the relationship between *Workplace Spirituality* and Job Satisfaction. By promoting spirituality in the workplace, organizations can create an environment that supports employees' intrinsic motivation, which ultimately increases job satisfaction. This relationship is significant because spiritual values help employees feel more motivated, valued, and satisfied in their jobs.

مستخلص البحث

مقوفة ، المالف زيانول .2024 ، أطروحة بعنوان" :تأثير روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي بوساطة دافع العمل في PERUMDAM Majapahit Mojokerto"

ناظر م.م ، سيتياني.:

الكلمات الرئيسيه : الدافع الوظيفي والرضا الوظيفي ، سلوك المواطنة التنظيمية ,روحانية مكان العمل

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الروحانية في مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي بوساطة الدافع للعمل في شركة بيرومدام ماجاباهيت موجوكيرتو ، وهي شركة مملوكة إقليميا تقدم خدمات توزيع المياه النظيفة لعامة الناس .هذا النوع من البحث هو بحث وصفي بنهج كمي مع طريقة تحليل المسار .تم أخذ العينات بطريقة أخذ العينات الهادفة .أظهرت نتائج الدراسة أن :الروحانية في مكان العمل كان لها تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية كان له تأثير إيجابي ،ولكن ليس معنويا على الرضا الوظيفي، وكان لتحفيز العمل تأثير إيجابي ومعنوي على الرضا الوظيفي والروحانية في مكان العمل كان لها تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي بوساطة الدافع للعمل .سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي بوساطة الدافع للعمل.

أظهرت نتائج الدراسة أن الدافعية للعمل تلعب دورا مهما في سد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية يمكن للمؤسسات زيادة الدافع الوظيفي ، مما يؤثر في النهاية ، OCB والرضا الوظيفي .من خلال زيادة .على الرضا الوظيفي .وهذا يؤكد أهمية خلق بيئة عمل تدعم السلوك الإيثاري لتحقيق رضا وظيفي أعلى تظهر هذه النتائج أن دافعية العمل هي متغير وسيط مهم في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والرضا الوظيفي .من خلال تعزيز الروحانية في مكان العمل ، يمكن للمؤسسات خلق بيئة تدعم الدافع الجوهري للموظفين ، مما يزيد في النهاية من الرضا الوظيفي .هذه العلاقة مهمة لأن القيم الروحية تساعد الموظفين .على الشعور بمزيد من التحفيز والتقدير والرضا في وظائفهم

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh hasil teknis dan keuangan, tetapi juga oleh faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Organisasi yang dapat membuat karyawannya merasa senang di tempat kerja mereka cenderung menghasilkan lebih banyak output daripada organisasi lain. Dalam era globalisasi yang semakin pesat, persaingan di dunia kerja semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing di pasar yang kompetitif. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam dunia kerja karena dapat memengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja merupakan evaluasi positif terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasann kerja merupakan Keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Kaswan, dalam Lestari, dkk 2018) *Workplace spirituality* merupakan konsep yang berkaitan dengan nilai-nilai spiritual yang diterapkan dalam lingkungan kerja. *Workplace spirituality* dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena dapat meningkatkan rasa keterikatan dan motivasi kerja. Ashmos dan Duchon (dalam Fadilah, 2018) mendefinisikan secara sistematis bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja

OCB juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar

tugas utama mereka yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Menurut Organ (1988), OCB juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Menurut Robbins (dalam Gunawan, 2017), motivasi kerja juga mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Hasibuan, (dalam Gunawan, 2017) mendefinisikan Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan..

PERUMDAM Majapahit-Mojokerto sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan air bersih juga tidak luput dari tantangan tersebut. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti *workplace spirituality*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan motivasi kerja. Dalam PERUMDAM Majapahit ini, terdapat beberapa fenomena yang menarik untuk diteliti, seperti OCB atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem reward perusahaan, namun memberikan kontribusi positif pada organisasi. Di PERUMDAM, OCB bisa terlihat dari karyawan yang rela membantu rekan kerja tanpa diminta, berinisiatif menjaga kebersihan tempat kerja, atau memperhatikan kepentingan perusahaan melebihi tanggung jawab yang ditetapkan. Perilaku seperti ini memperkuat solidaritas dan kerja sama di antara karyawan, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan pencarian makna dalam pekerjaan, rasa keterhubungan dengan lingkungan kerja, dan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai lebih dari sekadar memenuhi kebutuhan material. Di PERUMDAM, *workplace spirituality* bisa tercermin dari lingkungan

kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, adanya tujuan bersama yang lebih tinggi dari sekadar target finansial, serta adanya nilai-nilai kebersamaan dan kepercayaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih berarti dalam kontribusi mereka.

Workplace spirituality memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan motivasi karyawan, karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna lebih dari sekadar tugas rutin. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung berinisiatif dan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti membantu rekan kerja dan berkontribusi lebih bagi organisasi, meskipun itu di luar tugas formal mereka. Motivasi dan OCB ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi dan merasa lingkungannya mendukung akan lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memuaskan, yang pada akhirnya memperkuat *workplace spirituality* karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermanfaat dan memiliki nilai yang lebih besar. Dengan demikian, *workplace spirituality*, motivasi, OCB, dan kepuasan kerja saling terkait dan membentuk siklus positif di mana peningkatan pada satu variabel akan berdampak positif pada variabel lainnya, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bermakna di PERUMDAM.

Penelitian terdahulu mengenai *workplace spiriruality* yang dilakukan oleh Maulana (2022) hasil analisis menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirdjo, dkk (2017) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara spiritualitas perawat dengan kepuasan kerja perawat.

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Muliani (2023) terkait OCB menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB). Berbanding terbalik dengan penelitian Tumbol, dkk (2022), menunjukkan menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, kepuasan kerja memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2020) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga meskipun para pegawai yang bekerja di Dinas PU Provinsi Bali memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartini (2024), menunjukkan motivasi kerja memegang peranan penting dalam memediasi pengaruh spiritualitas kerja, quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan spiritualitas kerja, quality of work life dan kepuasan kerja, manajer dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Messakh, dkk (2018), hasil temuan dalam penelitian tersebut, dimana kehidupan spiritualitas kerja member pada U-Pro Chapter Kupang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi dalam usaha atau pekerjaan dan memberikan nilai lebih dari sebuah usaha atau pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Verianto (2018), berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan KPP Pratama Purwokerto. Semakin tinggi motivasi kerja intrinsik karyawan, maka semakin meningkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015), Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan. Artinya, akan terjadi peningkatan perilaku kewargaan (OCB) meskipun tanpa adanya dukungan motivasi kerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai di PERUMDAM menunjukkan bahwa para pegawai merasa puas dengan bekerja di tempat tersebut. Para pegawai merasa puas dengan gaji yang telah diberikan karena sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Tidak hanya mendapat gaji, para pegawai tersebut juga mendapatkan tunjangan disetiap bulannya. Hubungan antara atasan dan bawahan juga menjadi penyebab para pegawai merasa puas. Hubungan di PERUMDAM sangat baik dan positif antara atasan dan bawahan. Sesama rekan kerja saling mendukung dan tidak diskriminatif,entah itu karyawan baru atau sudah senior.

Maka dengan adanya penelitian itu, terjadi inkosistensi hasil antar peneliti tentang korelasi *workplace spirituality*, OCB, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga hal ini menyebabkan research gap yang disebabkan dari penelitian terdahulu atau perbedaan data di lapangan. Dengan adanya beberapa fenomena yang terjadi pada penelitian terdahulu itu, maka dengan ini peneliti memutuskan untuk mengambil judul "**Pengaruh *Workplace spirituality* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja Di PERUMDAM Majapahit-Mojokerto"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah terdapat pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah terdapat pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja dimediasi Motivasi Kerja?

5. Apakah terdapat pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja dimediasi Motivasi Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja.

2. Menganalisis pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja.

3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja dimediasi Motivasi Kerja.

5. Menganalisis pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja dimediasi Motivasi Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan sejauh mana *workplace spirituality*, OCB dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja.

2. Bagi Penulis

   Memperkaya wawasan keilmuan di bidang Sumber Daya Manusia terutama di bidang yang berkaitan dengan *workplace spirituality*, OCB dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja.

3. Bagi pihak lain

   Menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau tema yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut peneliti sajikan beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik penelitian. Dan telah diringkas serta disajikan pada table 2.1 untuk memprmudah pembaca dalam mendapatkan informasi pada penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	1. Mekar Duwi Indah Sari 2.Herlina Siwi Widiana 3.Erita Yuliasesti (2019)	Pengaruh *Workplace spirituality* dan Perceived Organizational Support Terhadap Burnout dimediasi oleh Kepuasan Kerja	*Workplace spirituality* (X1), Perceived Organizational Support (X2), Kepuasan Kerja (Z), Burnout (Y)	Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS-SEM)	Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi burnout di kalangan personil kepolisian, sementara *workplace spirituality* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap burnout baik secara langsung maupun melalui mediator

					kepuasan kerja
2.	Ujang Saepudin, Sundring Pantja Djati (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi	Kepuasan Kerja (X1) Organizational Citizenship Behavior (Y) Komitmen Organisasional (Z)	Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model Descriptive Research Design dengan metode pengambilan data dengan menggunakn 3 kuesioner	kepuasan kerja (KK) guru berpengaruh positif terhadap OCB guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan terpenuhi dan signifikan.
3.	Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Y1), kepuasan kerja (Y2)	Menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24, dengan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, dan teknik analisi data menggunakan analisis jalur (Path Analysis).	Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4.	Ningrum Rahayu, Kartin Aprianti (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama	Motivasi Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Teknis analisi data yang digunakan adalah regrersi linier sederhana, di manan regresi llinier sedrhana	motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa

		Cabang Bima		dapat meramalkan atau memprediksi variabel tergantungn(Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.	Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5.	Ignatius Soni Kurniawan, Herlin Laela Naeni (2021)	Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel	Dukungan Rekan Kerja (X1), OCB (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda setelah terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.	Temuan penelitian menyatakan dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap OCB.
6.	Kusuma Chandra Kirana, Ambar Lukitaningsih, Dorce Marchiliya Londin (2021)	Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable	Workload (X1) Work Stress (X2) Job Satisfaction (Y1) Motivation (Y2)	Analisis data penelitian ini menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square)	motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Nicky Maulana (2022)	"Pengaruh Etika Kerja Islami dan *Workplace spirituality* Terhadap Kepuasan Kerja	1.Etika Kerja Islami (X1) 2.*Workplace spirituality* (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)	Pendekatan Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya *Workplace spirituality* yang

		Karyawan Kopponttren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi "			berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja,
8.	Michael C. Adinata dan Joyce A. Turangan (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X	Motivasi Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Analisis ini dibantu dengan software SmartPLS 4.	a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT X. b. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT X. c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT X.
9.	Siti Muliani, Didin Hikmah Perkasa (2023)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap *Organizational*	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3), OCB (Y)	Analisis data penelitian ini menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui	Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan

		Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PPSU		pengujian hipotesis.	organisasional (OCB). Perilaku kewargaan organisasional (OCB), yang dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.
10	I Made Adnyana, Elfida Veronica, Rumainur (2023)	How a Company's Physical Work Environment, Leadership Style, and Employee Motivation Affect Job Satisfaction and Performance	Physical Work Environment (X1), Leadership Style (X2), Work motivation (X3), Job satisfaction (Y1), Employee performance (Y2)	pendekatan penelitian kuantitatif	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja bersifat positif dan signifikan

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu perusahaan Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge, (2015) merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. (Sutrisno, 2016). Menurut Luthan (dalam Iroth, dkk 2022), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaanmereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut

Tiffin (dalam Kinanti, 2012), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Hasibuan (2016), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional positif karyawan yang muncul dari persepsi mereka terhadap pekerjaan, di mana kepuasan ini tercipta ketika pekerjaan memenuhi harapan dan nilai-nilai penting, serta memengaruhi hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan dalam lingkungan kerja.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

(Robbins & Judge, 2014) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang sangat penting untuk mendorong adanya kepuasan kerja diantaranya:

1. Kerja dengan mental yang tertantang

Karyawan cenderung menggemari pekerjaan yang memberikan peluang untuk mengaplikasikan keterampilan dan kapabilitas mereka. Tugas yang kurang menantang dapat mengakibatkan kejenuhan, tetapi penting diingat bahwa tugas yang menantang dan dilaksanakan secara berlebihan bisa menimbulkan perasaan kegagalan. Oleh karena itu, pendekatan yang tepat adalah memberikan tantangan dalam kadar yang sesuai dengan porsi yang sesuai.

2. Ganjaran yang pantas

Para pekerja mengharapkan sistem kompensasi atau penggajian dan promosi yang dianggap adil serta sesuai dengan harapan mereka. dan tidak menimbulkan keraguan maupun kekurangan

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan akan merasa gembira ketika terdapat kondisi lingkungan kerja yang positif. Keadaan seperti suhu, pencahayaan, lokasi yang dekat dengan tempat tinggal, serta fasilitas peralatan yang bersih dan memadai akan memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan mereka.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Tidak dapat disangkal bahwa karyawan melibatkan diri dalam interaksi sosial selama bekerja. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika kehadiran rekan kerja yang bersifat ramah dan memberikan dukungan terhadap pekerjaannya dapat berkontribusi pada pencapaian tingkat kepuasan kerja yang optimal.

2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

(Robbins & Judge, 2014) menguraikan beberapa indikator untuk melihat kepuasan kerja oleh seseorang, diantaranya:

1. Pekerjaan

Dengan melakukan tugas pekerjaan, dapat diketahui apakah terdapat unsur kepuasan dalam pekerjaan karyawan atau tidak.

2. Upah

Perusahaan yang berkualitas adalah yang mampu menyediakan sistem penggajian yang tepat, di mana jumlah kompensasi yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

3. Promosi

Kesempatan untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) menjadi indikator penting dalam sebuah kepuasan kerja, karena adanya peluang untuk dapat memperoleh kesempatan dan pengalaman yang lebih baik serta banyak, selain itu promosi adalah konsekuensi logis dari kebutuhan aktualisasi diri seseorang yang membuat dirinya selalu merasa kurang dalam konteks pengalaman.

4. Supervisor

Pentingnya hubungan positif antara atasan dan bawahan tidak dapat diabaikan, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Apabila hubungan di antara mereka dijaga dengan baik, karyawan akan merasa nilainya diakui dalam struktur perusahaan. Sebaliknya, perilaku kurang baik dari seorang supervisor dapat merusak atmosfer organisasi, memicu peningkatan tingkat pergantian karyawan, dan absensi yang tinggi.

5. Rekan Kerja

Keberadaan hubungan yang positif di antara sesama kolega dapat mempermudah pelaksanaan tugas dan membentuk lingkungan kerja yang positif. Kolaborasi yang erat dan perhatian antar rekan kerja menciptakan iklim kerja yang saling mendukung.

2.2.1.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Fahruddin, (2003) dalam bukunya "teologi sabar" apabila kepuasan kerja diintegrasikan dengan ajaran islam maka ada 3 aspek yang menjadi indikator di dalamnya yakni ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan sehari-hari sangatlah berkaitan erat dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama pada aspek kepuasan kerja. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar serta syukur maka ada nilai satisfaction atau kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar hasil saja.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka

ada nilai tambah tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi

وَاِذْ تَاَذَّنَ رَبُّكُمْ لَىِٕنْ شَكَرْتُمْ لَاَزِيْدَنَّكُمْ وَلَىِٕنْ كَفَرْتُمْ اِنَّ عَذَابِيْ لَشَدِيْدٌ

artinya, *"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".*

Asbabun Nuzul turunnya ayat ini adalah berdasarkan dalam tafsir Al Azhar, Hamka menjelaskan bahwa ayat ini masih berkaitan dengan ayat-ayat sebelumnya yakni kisah Nabi Musa AS dan para pengikutnya. Ayat ini merupakan peringatan Allah SWT kepada kaum Bani Israil setelah mereka dibebaskan dari penindasan Raja Fir'aun. Kemerdekaan kaum Bani Israil inilah yang harus mereka syukuri. Dalam mewujudkan rasa syukurnya, kaum Bani Israil dituntut untuk berusaha bangkit dan membangun peradabannya sendiri setelah diberi nikmat kebebasan dari kedzaliman Raja Fir'aun.

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi. Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain

daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata

أُنْظُرُوْا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلاَ تَنْظُرُوْا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَإِنَّهُ أَجْدَرُ أَنْ لاَ تَزْدَرُوْا نِعْمَةَ اللهِ عَلَيْكُمْ.

"Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima." (HR Bukhari-Muslim).

Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil "menang" kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan.

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putuh asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan prilaku negatif, merugikan diri sendir bahkan orang lain.

2.2.2 *Workplace spirituality*

2.2.2.1 Definisi *Workplace spirituality*

Konsep Spiritualitas di tempat kerja (*Workplace spirituality*) mengacu pada pengalaman karyawan dalam menerapkan aspek-

aspek spiritualitas yang meliputi aspek kebaikan seperti merasakan pengertian, persamaan, dan transendensi (Ashmos & Duchon, 2000). Robbins (2006) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) memiliki peran penting dalam pencapaian efektivitas organisasi dan perubahan sikap kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi, maka mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasinya dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Spiritualitas merupakan salah satu faktor utama kesuksesan organisasi jangka panjang. Banyak organisasi saat ini mencari cara untuk berhasil dengan menggunakan potensinya dalam memaksimalkan kepuasan kerja karyawan maupun motivasi internal karyawan melalui berbagai domain. Spiritualitas lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Menurut Marques dkk. (2007), spiritualitas di tempat kerja adalah pengalaman keterhubungan, rasa kebersamaan dan hubungan terhadap tujuan yang lebih tinggi oleh individu di tempat kerja. Lebih jauh, Ashmos & Duchon (2000) menggambarkan spiritualitas ditempat kerja berarti memahami bahwa karyawan adalah makhluk spiritual yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga memenuhi kebutuhan untuk merasa menjadi bagian dari suatu komunitas.

Berdasarakan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, tanggung jawab, loyalitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui keterhubungan individu dengan tujuan yang lebih tinggi.

2.2.2.2 Dimensi *Workplace spirituality*

Ada tiga dimensi utama *workplace spirituality* menurut (Milliman dkk, 2003) yaitu purpose in one'swork atau meaningful work", having a "sense of community", dan being in "aligment with the organization's values" and mission. Masing-masing dingensi tersebut mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yaitu individual level, group level, and organizational level. Dimensi-dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Meaningful work* mewakili level individu. Hal ini adalah aspek fundamental dari *workplace spirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi dalam dirinya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk meaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seserang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain.
2. *Sense of community* mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritualitas pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

3. Aspek fundamental yang ketiga adalah aligment with organizational values yang mewakili level organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

2.2.2.3 *Workplace spirituality* dalam Perspektif Islam

Workplace Spirituality ini tercantum dalam Al-Qur'an pada surat Al-Isra' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيْٓ اٰدَمَ وَحَمَلْنٰهُمْ فِى الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنٰهُمْ مِّنَ الطَّيِّبٰتِ وَفَضَّلْنٰهُمْ عَلٰى كَثِيْرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيْلًا

"Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, dan Kami angkut mereka di daratan dan di lautan. Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan"

Ibnu Katsir dalam tafsirnya menjelaskan "Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam itu." Banyak sekali kemuliaan yang diberikan kepada anak Adam. Yang terutama ialah dia diberi akal dan pikiran, diberi khayat untuk memikirkan zamannya yang lampau, yang sekarang dan zaman depan dan diberi dia ilham. ath-Thabari mengatakan, "Manusia makan dengan jarinya, tidak mulutnya yang langsung tercecah ke tanah." Adh-Dhahhak mengatakan, "Manusia pandai berkata-kata dan membedakan." Atha mengatakan, "Tegak manusia lurus." Yaman mengatakan, "Rupa manusia cantik!" Ath-Thabari mengatakan, "Manusia dapat memerintah segala makhluk." "Dan Kami beri mereka kendaraan di darat dan di laut." Kendaraan di laut sejak dari biduk, sekunar, jung, perahu, bahtera sampai kapal yang semodern-modernnya, sebagai yang telah disebutkan di ayat-ayat yang lalu, alamat sayang Allah

kepada manusia. Di darat ada kuda dan ada kendaraan modern, sampai kepada kendaraan di udara."Dan Kami beri mereka rezeki dengan yang baik-baik." Buah-buahan yang lezat, daging yang empuk, air susu dan makanan yang dimasak.

"Dan Kami lebihkan mereka daripada kebanyakan makhluk Kami, dengan sebenar-benar kelebihan." Sebenar-benar kelebihan itu dapat dilihat pada kemajuan hidup manusia, bertambah lama bertambah maju, dari gua batu, sampai bertani, menangkap ikan, dan sampai berniaga dari pulau ke pulau, benua ke benua, dan sampai terbang di udara, menyelam di laut dan di zaman mutakhir ini telah mencapai bulan. Kemudian itu diperingatkanlah bahwa hidup anak Adam yang telah diberi kemuliaan itu tidaklah terhenti hingga dunia ini saja.

Adawiyah & Pramuka (2017) membagi dimensi spiritualitas ditempat kerja menjadi tiga bagian yang terdiri dari Taqarrub yaitu usaha yang dilakukan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan mengikuti perintah-Nya dan sunnah yang di praktikan dan diajarkan oleh Nabi Muhammad Shallahu alaihi wassalam; Muraqabah yang berarti mewaspadai potensi serangan penyakit spiritual yang dilakukan oleh iblis (setan) sehingga menyebabkan seseorang menjauh dari mengikuti perintah Allah SWT; dan Istiqomah yang berarti tabah atau kuat dalam menjalankan kebaikan serta perintah yang diberikan oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Hubungan dari Ketiga dimensi tersebut yang membentuk dasar spiritualitas dalam islam.

2.2.3 *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.3.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Para Ahli dalam dunia kerja pentingnya perilaku yang didasari karena rasa sukarela yang dilakukan karyawan merupakan salah satu poin positif bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Karena mampu mendorong karyawannya menciptakan

suasana atau budaya kerja yang baik. Perilaku kewarganegaraan organisasional sangat penting untuk menunjang efektivitas fungsi organisasi terutama dalam jangka panjang (organ, 1997). Perilaku kewarganegaraan organisasional adalah sekumpulan perilaku efektif yang tidak eksplisit dalam bidang pekerjaan atau deskripsi bisnis, tetapi secara halus mempromosikan kesehatan bisnis. (Kaya, 2015). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Titisari, 2014).

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (OCB) merupakan kontribusi sukarela karyawan yang melebihi tuntutan peran formal, seperti membantu rekan kerja, menjadi relawan, serta mematuhi aturan, yang secara signifikan berkontribusi pada efektivitas dan budaya kerja positif organisasi dalam jangka panjang.

2.2.3.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Organ, 1988) OCB dapat dianalisis melalui lima dimensi utama yaitu:

A. *Altruism*

Merupakan perilaku menolong sesama karyawan yang sedang mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugasnya, misalnya seorang karyawan yang baru sembuh dari sakit belum bisa mengejakan tugasnya, dibantu oleh karyawan lain yang lebih sehat. Dimensi ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

B. *Sportmanship*

Merupakan sikap sportif dimana karyawan melihat setiap tugas dengan positif walaupun ada ganggung-gangguan atau keadaan yang kurang ideal saat mengerjakan tugasnya dan mengerjakannya tanpa mengeluh atau mengkomplain. Karyawan yang memiliki nilai tinggi dalam dimensi ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan yang kerja yang lebih menyenangkan.

C. *Conscientinousness*

Merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan usaha karyawan melakukan kewajibannya melebihi persyaratan yang ada di perusahaan atau berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Cotohnya adalah datang lebih awal dari waktu yang ditentukan, hadir lebih banyak dari yang disyaratkan.

D. *Courtesy*

Merupakan perilaku baik dan hormat yang menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum mereka mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Contohnya, membantu memberi solusi untuk mengurangi berkembangknya masalah. Karyawan pada dimensi ini merupakan orang yang menjaga hubungan baik dengan rekannya dan merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

E. *Civic Virtue*

Merupakan perilaku yang mengindikasi tanggung jawab karyawan pada kehidupan organisasi. Perilaku ini berhubungan dengan partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, seperti selalu mengikuti informasi-informasi tentang perubahan yang terjadi pada perusahaan, mengambil inisiatif untuk merekomendasi bagaimana operasi atau prosedur-prosedur

organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi.

2.2.3.3 *Organizational Citizenship Behavior* dalam Perspektif Islam

Perilaku OCB adalah perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam yang mengajarkan dalam Al-Qur'an bahwa umat Islam untuk saling tolong menolong dalam berbuat kebajikan dan taqwa dan melarang umatNya saling tolong menolong dalam dosa dan pelanggan (Al-Maidah:2).

وَتَعَاوَنُوْا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰىۖ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِۚ

"Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan."

Asbabun nuzul Surat Al-Maidah ayat 2 adalah turunnya ayat tersebut sebagai jawaban atas peristiwa saat Rasulullah SAW dan para sahabatnya dicegah untuk pergi ke Baitullah oleh kaum kafir Quraisy. Tafsir Al-Azhar pada Surat Al-Maidah ayat 2, khususnya tentang bagian tolong-menolong, membahas tentang pentingnya kerja sama dalam hal kebaikan dan ketakwaan, serta larangan untuk saling membantu dalam hal dosa dan permusuhan. Dalam tafsir ini, Buya Hamka menekankan bahwa umat Islam diperintahkan untuk bekerja sama dalam segala perbuatan yang membawa manfaat bagi sesama manusia dan mendekatkan diri kepada Allah. Hal ini meliputi berbagai bentuk kebaikan, seperti menolong sesama dalam kesulitan, mendukung kegiatan sosial yang baik, serta membantu upaya dalam pendidikan, dakwah, dan kebajikan lainnya. Sebaliknya, bagian ini juga mengingatkan agar manusia tidak saling bekerja sama dalam hal keburukan, seperti melakukan kezaliman, penipuan, perbuatan maksiat, atau kegiatan yang merusak kehidupan bermasyarakat. Bantuan dalam hal yang merusak atau merugikan hanya akan menambah dosa dan kerusakan, sehingga perlu dihindari. Tafsir ini menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban sosial, di mana umat Islam harus proaktif dalam

mendukung kebaikan dan menghindari hal-hal yang bisa membawa pada kehancuran sosial atau akhlak.

Diana (2012) menyatakan bahwa OCB dalam perspektif Islam merupakan perilaku yang sesuai nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam yaitu nilai-nilai ketulusan, ta'awun, ukkuwah dan mujahadah. Penjabaran OCB ke dalam dimensi menurutnya adalah:

1. Dimensi Ta'awun (saling tolong menolong)

Sesama muslim adalah saudara sehingga harus saling tolong menolong. Dalam konteks OCB konvensional ta'awuf sama dengan dimensi alturisme

2. Dimensi Sportif

Sikap yang positif dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan tetap menunjukkan sikap ikhlas jika menghadapi pendapat yang berbeda. Dalam dimensi OCB konvensional dimensi sportif sama dengan dimensi sportsmanship.

3. Dimensi Persaudaraan

Selain sesama muslim saling menyayangi juga mengutamakan tali persaudaraan sehingga harus saling menyayangi dan mencintai. Dilarang untuk saling menghina dan membenci. Dimensi OCB konvensional, dimensi Persaudaraan dalam perspektif Islam sama dengan dimensi Courtesy.

4. Dimensi Civic Virtue

Perilaku yang menunjukkan kepedulian dengan sesama rekan kerja, masyarakat dan Lembaga, menghargai ajakan seperti menghadiri undangan dari rekan kerja.

5. Mujahadah (sungguh-sungguh)

Sikap bersungguh-sungguh saat menjalankan tugas kerja yang dimulai dari niat ibadah dan jihad sehingga langkah tindakan dilakukan dengan ikhlas.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2007) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Robbins (dalam Sutrisno, 2012) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Adapun menurut Rivai (2006), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan energi yang dipengaruhi oleh sikap, nilai, dan kebutuhan individu yang mendorong karyawan untuk berusaha optimal mencapai tujuan organisasi dengan komitmen dan produktivitas yang tinggi.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Abraham Mashlow dalam Robbins (2007), ada lima faktor motivasi kerja:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Motivasi kerja pada tingkat ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar, seperti gaji yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, fasilitas fisik yang nyaman di tempat kerja, serta jam kerja yang wajar untuk menjaga keseimbangan fisik.

Kebutuhan pokok manusia, seperti sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan, adalah manifestasi dari kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini dianggap sebagai yang paling mendasar karena tanpa pemenuhannya, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mendorong mereka untuk meningkatkan pemuasan kebutuhan mereka dengan beralih dari kuntitatif ke kualitatif. Karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan, kebutuhan ini sangat penting. Dalam hal pakaian, misalnya. Sepatu hanya akan dibutuhkan jika tingkat kemampuan seseorang masih rendah. Jumlah dan kualitasnya kurang diperhatikan karena keterbatasan. Namun, ketika kemampuan seseorang meningkat, pemuas kebutuhan sandang pun akan meningkat dalam jumlah dan kualitas.

Dalam hal makanan, kebutuhan seorang guru yang memiliki sumber daya keuangan rendah biasanya sangat sederhana. Meskipun demikian, pemuasan kebutuhan akan pangan akan meningkat seiring dengan peningkatan kemampuan ekonomi. Ini mirip dengan kebutuhan akan perumahan atau papan. Memenuhi kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif akan didorong oleh kemampuan keuangan seseorang.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Karyawan membutuhkan rasa aman dalam bekerja, baik dari segi stabilitas pekerjaan, seperti jaminan kerja dan asuransi kesehatan, maupun lingkungan kerja yang aman dari ancaman fisik atau psikologis.Keamanan harus dilihat dalam arti luas, termasuk keamanan fisik dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan, serta keamanan psikologis dan fisik. Ini karena pemuasan kebutuhan ini terutama terkait dengan kekaryaan seseorang. Keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan di daerah tempat tinggal seseorang, keamanan selama perjalanan menuju tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja itu sendiri.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Untuk memenuhi kebutuhan mereka, manusia harus berinteraksi karena, sebagai makhluk sosial, mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan selalu memerlukan bantuan orang lain.

4. Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Semua orang perlu mengetahui bahwa status mereka diakui oleh orang lain. Dalam situasi ideal, prestasi seseorang akan diimbangi dengan prestise. Namun, ini tidak selalu benar, karena semakin tinggi posisi seseorang, semakin banyak hal yang digunakan untuk menunjukkan statusnya. Selama kehidupan perusahaan, seseorang dapat memperoleh banyak fasilitas untuk menunjukkan statusnya. Pengalaman menunjukkan bahwa simbol status masih penting dalam kehidupan berorganisasi, baik di masyarakat tradisional maupun modern.

5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang perlu ditingkatkan agar mereka dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kepentingan perusahaan. Semakin banyak kemampuan kerja yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk memenuhi berbagai kebutuhannya, dan pada tingkat ini, individu cenderung terus mengembangkan diri dan menjadi lebih baik.

2.2.4.3 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja telah disebutkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 111:

اِنَّ اللّٰهَ اشْتَرٰى مِنَ الْمُؤْمِنِيْنَ اَنْفُسَهُمْ وَاَمْوَالَهُمْ بِاَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ ۗ يُقَاتِلُوْنَ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۞ فَيَقْتُلُوْنَ وَيُقْتَلُوْنَ ۖ وَعْدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِى التَّوْرٰىةِ وَالْاِنْجِيْلِ وَالْقُرْاٰنِ ۗ وَمَنْ اَوْفٰى بِعَهْدِهٖ مِنَ اللّٰهِ فَاسْتَبْشِرُوْا بِبَيْعِكُمُ الَّذِيْ بَايَعْتُمْ بِهٖ ۗ وَذٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيْمُ

"Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil

dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar."

Asbabun Nuzul ayat ini turun mengenai Baiat Aqabah Al-Kubra pada tahun ke-13 kenabian. Tahun itu, sekelompok kaum Anshar datang dengan jundah yang lebih banyak dari sebelumnya, yaitu 70 orang berbaiat kepada Rasulullah Shalallahu „alaihi wasallam untuk selalu membela dan berkoban baginya.

Tafsir ayat ini, Allah Swt. memberitahukan bahwa Dia membeli dari hamba-hamba-Nya yang beriman, diri dan harta benda mereka yang telah mereka korbankan di jalan Allah dengan surga. Hal ini termasuk karunia dan kemurahan serta kebajikan-Nya kepada mereka. Karena sesungguhnya Allah telah menerima apa yang telah dikorbankan oleh hamba-hamba-Nya yang taat kepada-Nya, lalu menukarnya dengan pahala yang ada di sisi-Nya dari karunia-Nya. Al-Hasan Al-Basri dan Qatadah mengatakan, "Mereka yang berjihad di jalan Allah, demi Allah, telah berjual beli kepada Allah, lalu Allah memahalkan harganya."Syamr ibnu Atiyyah mengatakan, "Tiada seorang muslim pun melainkan pada lehernya terkalungkan baiat kepada Allah yang harus ia tunaikan atau ia mati dalam keadaan tidak menunaikannya." Kemudian Syamr ibnu Atiyyah membaca ayat ini. Karena itulah maka dikatakan bahwa barang siapa yang berangkat di jalan Allah, berarti dia telah berbaiat kepada Allah. Dengan kata lain, Dia menerima transaksinya dan akan memenuhi balasannya.

Selama ini, banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi tanpa memikirkan akan akhirat kelak yang kekal abadi. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja karyawan-karyawan bekera dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam ajaran islam dan harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut (Saleh, 1997):

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan, Rasulullah SAW bersabda :

Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: "Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu." (HR. Bukhari-Muslim).

2. Takwa dalam Bekerja

Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamankan.

b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinyadan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak bermalas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb.

c. Taat pada aturan.

d. Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

3. Ikhlas dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika

dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
b. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
c. Penuh semangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan.
d. Tidak merasah rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Mencari rezeki yang halal dalam agam islam hukumya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (way of life). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakkan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecendrungan dan bakatnya. Dengandemikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah. Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna (Al-Qardhawi, 1995).

4. Menyadari bahwa Bekerja adalah Ibadah

Budaya kerja menurut perspektif islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan tuhan tetapi dalam bermuamalah juga.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Workplace spirituality* dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge, (2015) merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Ashmos & Duchon (2000) menggambarkan *workplace spirituality* berarti memahami bahwa karyawan adalah makhluk spiritual yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga memenuhi kebutuhan untuk merasa menjadi bagian dari suatu komunitas.

Workplace spirituality berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Nicky Maulana (2022), Hasil analisis menunjukkan bahwa *Workplace spirituality* yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini diperkuat juga melalui penelitian yang dilakukan oleh Intan dan Andriyani (2024), Terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan medis dan non-medis Rumah Sakit Advent Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatnya spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika spiritualitas di tempat kerja menurun, kepuasan kerja karyawan juga dapat menurun. Pada konteks ini, spiritualitas di tempat kerja penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan, termasuk kebutuhan batin, mendorong respon positif karyawan hingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirdjo, dkk (2017) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara spiritualitas perawat dengan kepuasan kerja perawat.

2.3.2 Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge, (2015) merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

OCB menurut Organ (1997) adalah perilaku individu yang dilakukan secara sukarela dan melampaui persyaratan formal pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang dimiliki seseorang yang dilakukan secara sukarela diluar tuntutan perusahaan.

Dalam Siti dan Didin (2023) dalam penelitiannya bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB). Hubungan OCB dengan kepuasan kerja diperkuat juga melalui penelitian yang dilakukan oleh Ujang dan Sundring (2019), kepuasan kerja (KK) guru berpengaruh positif terhadap OCB guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan terpenuhi dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tumbol, dkk (2022), menunjukkan menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge, (2015) merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Robbins (dalam Sutrisno, 2012) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, dkk (2021), menunjukkan bahwa hubungan motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperkuat juga dalam penelitian Ningrum dan Kartin (2020), motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan

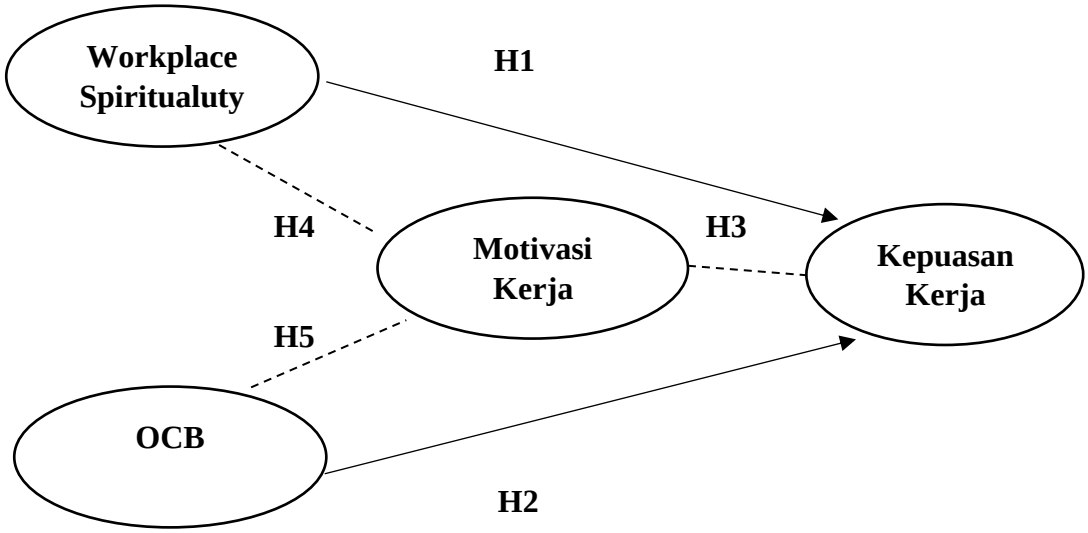
dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

2.4.1 Model Hipotesis

Gambar 2.4.1

Model Hipotesis



2.4.2 Hipotesis Penelitian

Supriyanto & Maharani, 2019) Hipotesis adalah suatu asumsi awal yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Hipotesis ini perlu diuji untuk mengukur validitas dan kebenarannya. Biasanya, hipotesis mengandung formulasi mengenai hubungan antar variabel yang didasarkan pada landasan teori. Berdasarkan tinjauan literatur, kajian teoretis, dan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dibuat dugaan awal terhadap permasalahan sebagai berikut:

HI: *Workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H2: OCB berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H4: *Workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi Kerja

H5: OCB berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi Kerja

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat instrument dimana metode yang digunakan ini digunakan untuk meneliti populasi ataupun sampel dengan mengumpulkan data dengan menggunakan instrument penelitian, yang kemudian melakukan anlisis data untuk menguji kembali hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini dikembangkan dalam pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas pada penelitian. Selain itu, Sani dan Maharani (2013), mengatakan bahwa data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3.2 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian ini pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Mojokerto yang terletak di Jl. Pahlawan No. 4, Sarirejo Satu, Kauman, Kec. Mojosari, Mojokerto, Jawa Timur 61382.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang secara umum memiliki karakteristik yang sesuai dengan keperluan peneliti untuk dianalisis lebih lanjut (Supriyanto & Maharani, 2013). Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan dari PERUMDAM Majapahit Mojokerto sebanyak 126 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi untuk menggambarkan objek penelitian secara keseluruhan. (Supriyanto & Maharani, 2013) mendefinisikan Sampel merupakan subjek atau objek yang dipilih secara khusus dan berasal dari populasi secara keseluruhan. Sebagai bagian yang

representatif, sampel digunakan untuk mewakili karakteristik atau ciri-ciri yang ada dalam populasi lebih luas. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 54 orang karyawan di PEUMDAM Majapahit Mojokerto

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik cluster sampling area. Cluster sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara berkelompok dan dilakukan pada area atau kelompok tertentu dengan semua anggota dari setiap kelompok dipilih menjadi anggota sampel pengambilan sampel yang dilakukan pada area tertentu. PERUMDAM memiliki beberapa cabang perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk mengambil dari cabang pusat PERUMDAM sehingga terciptalah 54 sampel yang terdiri dari jumlah total karyawan yang bekerja pada perusahaan cabang pusat tersebut.

3.5 Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisioner yang berkaitan dengan masalah workpace spirituality, OCB, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini mrupakan data yang diperoleh dari PDAM Kabupaten Mojokerto berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti secara langsung mengamati dan mencatat fenomena, perilaku, atau kejadian yang terjadi di lingkungan alami atau yang telah diatur sesuai dengan kebutuhan penelitian.
2. Kuesioner adalah suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner adalah memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

3.6.1 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert untuk menilai elemen-elemen dalam indikator yang telah disebutkan. Skala Likert umumnya digunakan dalam pengumpulan data melalui kuesioner. Pengukuran tanggapan kuesioner dilakukan dengan skala 5 poin yang memiliki jenis interval (Kurniawan, 2014).

Tabel 3.1

Tabel Skala Pengukuran

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.6.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji ini adalah uji analisis statistik yang digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang diberikan kepada responden memiliki tingkat validitas atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkap suatu indikator yang diukur dalam suatu penelitian

validitas suatu penelitian berkaitan dengan sejauh mana seorang peneliti mengukur apa yang seharusnya diukur. Secara khusus, validitas penelitian kuantitatif berakar pada pandangan empirisme yang menekankan pada bukti, objektivitas, kebenaran, deduksi, nalar, fakta dan data numerik (Golafshani, dalam Bandur 2018).

Alat pengukuran yang umum dipakai ialah kuesioner dan tes. Dalam konteks ini, alat ukur kuesioner tersebut perlu disusun sedemikian rupa agar dapat dijadikan instrumen yang tepat untuk mendapatkan,

menemukan, mendeskripsikan, mengeksplorasi, dan/atau membandingkan berbagai informasi, topik, dan variabel penelitian. Berikut ini dijelaskan tentang jenis-jenis validitas instrumen penelitian kuantitatif (kuesioner atau tes).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengertian reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner Anda sehingga uji reliabilitas sesunggunya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian. (Bandur, 2018)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan bagaimana peneliti menemukan dan mengukur variabel variabel tersebut di dunia nyata ataupun di lapangan (Widayat, 2004). Variabel dirumuskan dengan pendek dan jelas sehingga tidak memunculkan banyak penafsiran. Variabel-variabel dalam penelitian ini diantaranya:

1. Variabel Dependen : Y yaitu Kepuasan Kerja
2. Variabel Independen : X yaitu *Workplace spirituality*, OCB,
3. Variabel Mediasi : Z yaitu Motivasi Kerja

Untuk memudahkan mendefinisikan secara kompleks pada tiap variabel, berikut peneliti sediakan dalam bentuk table 3.2

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (Y), (Robbins & Judge, 2014) (Luthans, 2006)	Tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Emosi yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.	Pekerjaan	1. Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan. 2.Pekerjaan yang saya lakukan memberikan saya kesempatan untuk menggunakan keterampilan saya secara maksimal.
		Upah	1. Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan. 2. Saya merasa upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.
		Promosi	1. Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk promosi berdasarkan kinerja. 2. Saya merasa ada peluang yang jelas untuk berkembang dan mendapatkan

			promosi di perusahaan ini.
		Supervisor	1. Saya merasa atasan saya memberikan bimbingan yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya. 2. Saya merasa atasan saya adil dalam memberikan penilaian dan umpan balik terhadap kinerja saya.
		Rekan Kerja	1. Saya merasa hubungan kerja dengan rekan-rekan di tempat kerja sangat mendukung kinerja saya. 2. Saya merasa rekan kerja saya selalu bersedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.
Workplace spirituality (X1), (Milliman dkk, 2003) (Ashmos & Duchon, 2000)	Konsep Spiritualitas di tempat kerja (*Workplace spirituality*) mengacu pada pengalaman karyawan dalam menerapkan aspek-aspek spiritualitas yang meliputi	Meaningful work	1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna yang mendalam bagi kehidupan saya. 2. Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi positif terhadap tujuan yang lebih besar.

	aspek kebaikan seperti merasakan pengertian, persamaan, dan transendensi	Sense of community	1. Saya merasa memiliki hubungan yang kuat dan saling mendukung dengan rekan kerja di tempat saya bekerja. 2. Saya merasa menjadi bagian dari komunitas yang peduli dan saling membantu di tempat kerja.
		aligment with organizational values	1. Saya merasa perusahaan saya menjalankan prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai yang sesuai dengan keyakinan pribadi saya. 2. Saya merasa lingkungan kerja saya mempromosikan keseimbangan antara aspek spiritual dan profesional dalam pekerjaan.
Organizational Citizenship Behavior (X2), (Organ, 1988) (Robbins dan Judge, 2009)	Perilaku individu yang dilakukan secara sukarela dan di luar kewajiban pekerjaan, yang secara agregat dapat meningkatkan efektivitas organisasi	Altruism	1. Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. 2. Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bukan menjadi

	Perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif		tanggung jawab saya.
		Civic Virtue (peran serta dalam organsisasi)	1. Saya selalu menghadiri rapat-rapat perusahaan meskipun di luar jam kerja yang resmi. 2. Saya proaktif mengikuti perkembangan dan kebijakan terbaru yang diterapkan perusahaan.
		Conscientiousness (kepatuhan)	1. Saya selalu datang ke kantor tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung. 2. Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan dengan baik, bahkan ketika tidak diawasi.
		Courtesy (sopan santun)	1. Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk mencegah terjadinya konflik. 2. Saya selalu memberi informasi kepada rekan kerja mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi

			pekerjaan mereka.
		Sportmanship (tenggang rasa)	1. Saya tidak mudah mengeluh meskipun menghadapi situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja. 2. Saya tetap optimis dan tidak membesar-besarkan masalah kecil di tempat kerja.
Morivasi Kerja (Z), (Abraham Mashlow dalam Robbins 2007) (Mangkunegara, 2007)	Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan	Kebutuhan fisiologis	1. Saya merasa pekerjaan ini memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya, seperti makanan dan tempat tinggal. 2. Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung kesehatan fisik saya, misalnya dengan menyediakan fasilitas yang nyaman.
		Kebutuhan akan rasa aman	1. Saya merasa pekerjaan ini memberikan jaminan keamanan kerja jangka panjang. 2. Saya merasa lingkungan kerja saya aman dari risiko fisik maupun

	organisasi perusahaan		ancaman lainnya.
		Kebutuhan Sosial	1. Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya, sehingga saya merasa diterima di lingkungan kerja. 2. Saya merasa pekerjaan ini memungkinkan saya untuk membangun ikatan sosial yang kuat dengan orang lain.
		Kebutuhan akan peghargaan	1. Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja atas kontribusi yang saya berikan. 2. Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi saya.
		Aktualisasi Diri	1. Saya merasa pekerjaan ini memungkinkan saya untuk mengembangkan potensi dan keterampilan saya secara maksimal. 2. Saya merasa pekerjaan ini membantu saya

			mencapai tujuan hidup dan memenuhi aspirasi pribadi saya.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif melibatkan penguraian dan konversi data penelitian menjadi representasi visual seperti tabel atau grafik, disertai dengan penjelasan ringkas. Tujuan dari analisis statistik deskriptif ini adalah untuk menyajikan informasi terkait karakteristik variabel penelitian. Pendekatan deskriptif ini berguna dalam mengidentifikasi nilai-nilai kunci seperti rata-rata, frekuensi, median, nilai maksimum, nilai minimum, dan deviasi standar dari dataset.

3.8.2 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, Uji path analysis digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang selanjutnya dicocokkan menggunakan model hipotesis, pengujian hipotesis penelitian memakai teknik analisis jalur (Path Analysis). analisis dilakukan menggunakan pendekatan varian atau Partial Least Square (PLS). (Hartono, 2011) mengungkapkan bahwa PLS adalah bentuk analisis SEM yang berfokus pada varian, memungkinkan pengujian model pengukuran dan struktural secara simultan. Pendekatan PLS ini merupakan evolusi dari analisis regresi linier berganda, di mana tujuannya adalah maksimalkan penjelasan varians pada variabel endogen (tergantung). PLS juga melibatkan penilaian kualitas data dengan mempertimbangkan karakteristik dari model pengukuran.

Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap analisis, yakni penilaian terhadap outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data dengan mengukur sejauh mana indikator (item) dapat menjelaskan variabel laten. Sementara itu, inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten.

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Model Pengukuran *(Outer Model)*

Dalam fase ini, terdapat dua kriteria untuk menilai validitas uji, yakni convergent validity dan discriminant validity. Validitas konvergen pada model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai melalui korelasi antara skor item komponen yang dihitung menggunakan SmartPLS. Pengukuran reflektif individu dianggap tinggi jika nilai load factor melebihi 0,7 untuk penelitian konfirmatori, sementara nilai antara 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian eksplanatori, asalkan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5. Meskipun, dalam pengembangan skala awal, nilai loading factor 0,5-0,6 dianggap memadai menurut Chin dalam (Ghozali, 2015)

Selanjutnya, kriteria dalam mengukur outer model melibatkan penggunaan discriminant validity. Validitas diskriminatif pada model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai melalui cross-loading, di mana setiap variabel harus memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Pendekatan lain untuk menguji dan mengukur validitas diskriminasi melibatkan perbandingan akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi konstruk lainnya dalam model. Menurut Fornell dan Larcker dalam (Ghozali, 2015), validitas diskriminasi yang baik terlihat dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk yang melebihi korelasi antar konstruk dalam model.

Selain melakukan uji validitas, evaluasi pada model pengukuran juga mencakup pengujian reliabilitas untuk mengukur tingkat keakuratan. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan konsistensi, akurasi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk tertentu. Terdapat dua metode dalam uji reliabilitas: pertama, menggunakan Cronbach's alpha untuk menentukan batas nilai reliabilitas minimum suatu konstruk, di mana instrumen

dianggap reliabel jika nilai alpha melebihi 0,6. Kedua, menggunakan Composite reliability untuk mengukur reliabilitas aktual suatu konstruk, dan instrumen dianggap reliabel jika nilai composite reliability melebihi 0,7.

3.8.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model)*

Pengukuran *inner model* mencakup hubungan antar variabel laten (model struktural) yang menggambarkan kerangka hubungan antar variabel berdasarkan teori substantif penelitian. Evaluasi model struktural ini melibatkan dua metode, diantaranya menggunakan R^2 untuk masing-masing variabel laten endogen (terikat) sebagai indikator kekuatan prediksi dari model struktural. Artinya, semakin tinggi nilai R^3, semakin baik kemampuan model penelitian dalam melakukan prediksi. Kualitas fit inner model diukur menggunakan R-square (R^2).

Menurut Chin dalam (Ghozali, 2015), sebuah model dianggap kuat jika nilai R-square mencapai 0,67, sedangkan nilai 0,33 menunjukkan model yang moderat, dan 0,19 menunjukkan model yang lemah. PLS R-square mencerminkan jumlah varians dari konstruk yang dapat dijelaskan oleh model. Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa R^2 tidak boleh dianggap sebagai parameter tunggal yang mutlak untuk mengukur akurasi model prediksi, karena parameter ini harus selalu dilihat dalam konteks dasar hubungan teoritis yang menjadi dasar untuk menjelaskan kausalitas tersebut.

3.8.3.3 Uji Mediasi

Uji mediasi adalah jenis uji statistik yang mengasumsikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen dijelaskan oleh variabel ketiga, yaitu variabel mediasi. Variabel mediasi menjelaskan proses di mana dua variabel saling berhubungan. Uji mediasi merupakan salah satu teknik analisis yang sering digunakan untuk mengevaluasi peran variabel mediator

dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen (predictor) dan variabel dependen (outcome). Uji ini biasanya disebut sebagai "Indirect Effect Testing" atau "Mediation Analysis" karena fokus utamanya adalah pada efek tidak langsung (indirect effect) yang terjadi melalui variabel mediator. Mediasi terjadi ketika variabel independen tidak hanya memengaruhi variabel dependen secara langsung (direct effect), tetapi juga melalui variabel lain, yaitu mediator. Dengan kata lain, mediator adalah variabel perantara yang menjelaskan mekanisme atau proses bagaimana variabel independen dapat berdampak pada variabel dependen.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto memiliki sejarah panjang yang dimulai pada periode 1928–1929, ketika terdapat beberapa waterleiding bedryven milik Provincie Oost Java, seperti Provinciaal Waterleiding-Bedryv Sidoarjo, yang mencakup wilayah Daerah Tingkat II Sidoarjo dan Daerah Tingkat II Surabaya (tidak termasuk Kotamadya Surabaya), serta Provinciaal Waterleiding-Bedryv Zuid Surabaya (Mojokerto), yang mencakup wilayah Daerah Tingkat II Mojokerto dan Daerah Tingkat II Jombang. Pada tahun 1950, pengelolaan kedua waterleiding bedryven ini dipindahkan ke Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur. Selanjutnya, pada periode 1964–1968, wilayah Saluran Air Minum Mojokerto dibagi menjadi lima seksi, yaitu Seksi Mojokerto, Jombang, Sidoarjo, dan Sepanjang. Tahun 1975, Daerah Saluran Air Minum Mojokerto diserahkan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Mojokerto dan menjadi Dinas Saluran Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Mojokerto. Kemudian, pada tahun 1980, statusnya berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Mojokerto berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 1980, yang diundangkan pada 11 Agustus 1981. Pada tahun 2019, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 10 Tahun 2019, nama PDAM Kabupaten Mojokerto resmi diubah menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto, yang kemudian diperbarui kembali pada tahun 2021 melalui perubahan atas peraturan daerah tersebut.

Visi

Menjadikan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Yang Membanggakan Dan Mampu Memberikan Pelayanan Prima

Misi

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Ke Pelanggan Secara Konsisten, Cepat Dan Berkesinambungan Untuk Kepuasan Pelanggan;

2. Meningkatkan Kwantitas Pelayanan Dengan Menambah Cakupan Pelayanan Dan Membuat Produksi Air Dalam Kemasan Dan Galon;
3. Memanfaatkan, Memelihara Dan Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Perusahaan Dengan Optimal Dan Efisien;
4. Meningkatkan Aset Perusahaan Baik Sumber Daya Manusia Dan Sumber Daya Lainnya Untuk Kesinambungan Perusahaan Kedepan;
5. Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Penekanan Pada Target Kinerja Melalui Implementasi Dan Aktualisasi Program Kerja Yang Terukur Dan Terencana Yang Dilaksanakan Secara Profesional Dan Bertanggung Jawab.

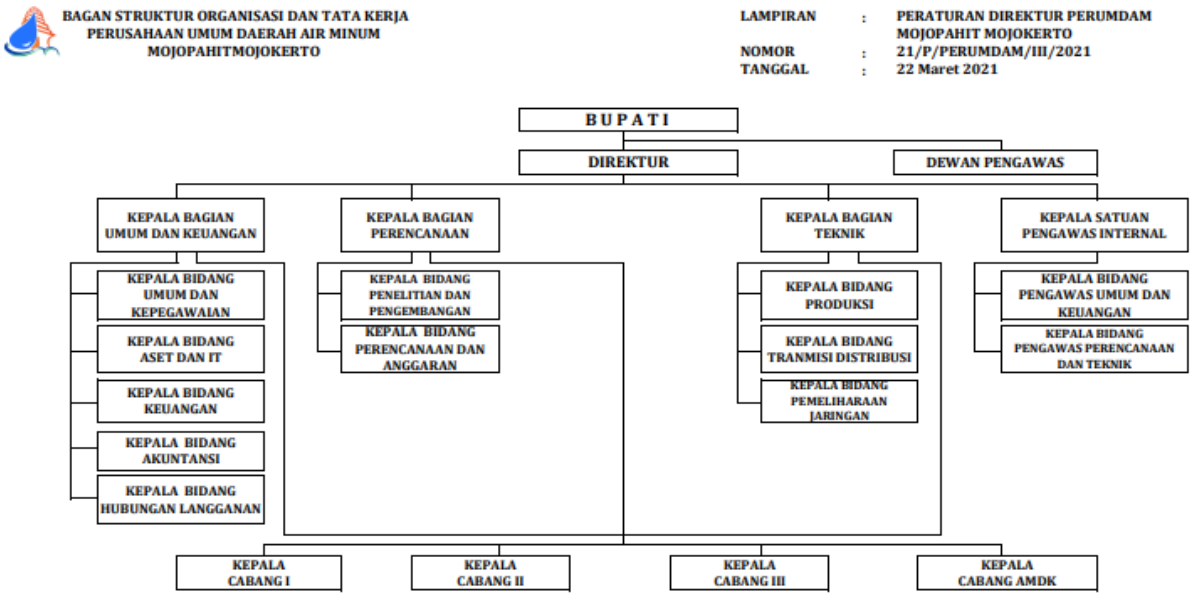
Misi

“Bikin Hidup Lebih Sehat”

Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber: Profil PERUMDAM 2023

Kepegawaian

1. DEWAN PENGAWAS

Ketua : 1 orang

Staff Dewan Pengawas : 1 orang

2. DIREKTUR

Direktur	: 1 orang		
3. PEGAWAI			
Kepala Bagian	:	4	orang
Kepala Bidang	:	11	orang
Kepala Cabang	:	4	orang
Staf Tetap	:	119	orang
Staf Tidak Tetap	:	7	orang
TOTAL	:	126	orang

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi umum responden digunakan untuk memahami ciri-ciri dari setiap individu yang telah ikut serta dalam proses penelitian ini. Ciri-ciri responden dalam penelitian ini mencakup usia dan jenis kelamin.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	35	65%
Perempuan	19	35%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, diketahui bahwa persentase dari responden yang bekerja pada PERUMDAM adalah berada pada posisi yang sama besar yakni 35% untuk perempuan dan 65% untuk laki-laki. Hal ini menginidkasikan bahwasanya paling banyak karyawan di PERUMDAM adalah laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia Responden

Rentang Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-25	4	7%
26-30	13	24%
31-35	16	30%
>35	21	39%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia >35 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 39%, kemudian sebanyak 16 orang atau 30% berusia 31-35 tahun, dan sebanyak 13 orang atau 24% berusia 26-30 tahun, sedangkan yang berusia 20-25 tahun sebanyak 4 orang atau 7%. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa para karyawan PERUMDAM Kabupaten Mojokerto komposisi ini mencerminkan pengalaman dan kedewasaan yang baik, tetapi perlu diimbangi dengan regenerasi karyawan muda untuk memastikan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penjelasan terkait variabel penelitian, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden dari kuesioner. Data ini selanjutnya dimanfaatkan dalam Dasar Interpretasi Skor yang disajikan pada Tabel 4.3 untuk menilai parameter rata-rata.

Tabel 4.3

Dasar Interpretasi Skor

Nilai Rerata	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah(SR)
1,81 – 2,60	Rendah(R)
2,61 – 3,40	Ragu-ragu / Cukup (C)

3,41 – 4,20	Tinggi (T)
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi (ST)

Sumber: Data Primer diolah, 2024

4.3.1 Persepsi Responden terhadap *Workplace Spirituality*

Tabel 4.4

Persepsi Responden terhadap *Workplace Spirituality*

		Jawaban Responden					Rata Rata
		SS	S	R	TS	STS	
WS 1	F	22	26	5	1	0	4,16
	%	41%	48%	9%	2%	0%	
WS 2	F	24	28	1	1	0	4,22
	%	44%	52%	2%	2%	0%	
WS 3	F	18	30	6	0	0	4,07
	%	33%	56%	11%	0%	0%	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator *meaningful work* (WS1) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,16, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *meaningful work* dinyatakan sebagai Tinggi.

Selanjutnya, hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator *Sense of community* (WS2) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,22, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *Sense of community* dinyatakan sebagai Sangat Tinggi.

Demikian pula hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator *aligment with organizational values* (WS3) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,07, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *aligment with organizational values* dinyatakan sebagai Tinggi.

4.3.2 Persepsi Responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.5

Persepsi Responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

		Jawaban Responden					Rata Rata
		SS	S	R	TS	STS	
OCB 1	F	19	35	1	0	0	4,17
	%	33%	65%	2%	0%	0%	
OCB 2	F	17	29	6	2	0	3,95
	%	31%	54%	11%	4%	0%	
OCB 3	F	40	11	3	0	0	4,52
	%	74%	20%	6%	0%	0%	
OCB 4	F	21	30	3	0	0	4,24
	%	39%	56%	6%	0%	0%	
OCB 5	F	26	21	6	1	0	4,20
	%	48%	39%	11%	2%	0%	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator *altruism* (OCB1) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,17, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *altruism* dinyatakan sebagai Tinggi.

Berikutnya, hasil perhitungan terkait dengan indikator *civic virtue* (OCB2) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 3,95, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *civic virtue* dinyatakan sebagai Tinggi.

Selanjutnya, hasil perhitungan terkait dengan indikator *Conscientiousness* (OCB3) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,52, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *Conscientiousness* dinyatakan sebagai Sangat Tinggi.

Hasil perhitungan terkait dengan indikator *Courtesy* (OCB4) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar

4,24, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *Courtesy* dinyatakan sebagai Sangat Tinggi.

Demikian pula hasil perhitungan terkait dengan indikator *Sportmanship* (OCB5) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,20, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *Sportmanship* dinyatakan sebagai Sangat Tinggi.

4.3.3 Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.6

Persepsi Responden terhadap Motivasi Kerja

		Jawaban Responden					Rata Rata
		SS	S	R	TS	STS	
MK 1	F	20	29	3	2	0	4,07
	%	37%	54%	6%	4%	0%	
MK 2	F	21	29	4	0	0	4,20
	%	29%	54%	7%	0%	0%	
MK 3	F	27	22	5	0	0	4,28
	%	50%	41%	9%	0%	0%	
MK 4	F	19	25	10	0	0	3,99
	%	35%	46%	19%	0%	0%	
MK 5	F	22	22	10	0	0	4,08
	%	40%	40%	19%	0%	0%	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator kebutuhan fisiologis (MK1) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,07, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kebutuhan fisiologis dinyatakan sebagai Tinggi.

Berikutnya, hasil perhitungan terkait dengan indikator kebutuhan akan rasa aman (MK2) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,20, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kebutuhan akan rasa aman dinyatakan sebagai Sangat Tinggi.

Selanjutnya, hasil perhitungan terkait dengan indikator Kebutuhan Sosial (MK3) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,28, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Kebutuhan Sosial dinyatakan sebagai Sangat Tinggi.

Berikutnya, hasil perhitungan terkait dengan indikator Kebutuhan akan peghargaan (MK4) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 3,99, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Kebutuhan akan peghargaan dinyatakan sebagai Tinggi.

Demikian pula hasil perhitungan terkait dengan indikator aktualisasi diri (MK5) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,08, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat aktualisasi diri dinyatakan sebagai Tinggi.

4.3.4 Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.7

Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja

		Jawaban Responden					Rata Rata
		SS	S	R	TS	STS	
KK 1	F	22	29	3	0	0	4,27
	%	41%	54%	6%	0%	0%	
KK 2	F	20	28	6	0	0	4,06
	%	37%	52%	11%	0%	0%	
KK 3	F	23	23	8	0	0	4,13
	%	42%	42%	15%	0%	0%	
KK 4	F	24	22	7	1	0	4,12
	%	44%	40%	13%	2%	0%	
KK 5	F	30	23	1	0	0	4,30
	%	55%	43%	2%	0%	0%	

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil perhitungan menggunakan analisis statistik deskriptif terkait dengan indikator Pekerjaan (KK1) menunjukkan bahwa dari total 54

responden. Dengan nilai rerata sebesar 4,27, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Pekerjaan dinyatakan sebagai Sangat Tinggi.

Berikutnya, hasil perhitungan terkait dengan indikator Upah (KK2) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,06, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Upah dinyatakan sebagai Tinggi.

Selanjutnya, hasil perhitungan terkait dengan indikator Promosi (KK3) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,13, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Promosi dinyatakan sebagai Tinggi.

Berikutnya, hasil perhitungan terkait dengan indikator Supervisor (KK4) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,12, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Supervisor dinyatakan sebagai Tinggi.

Demikian pula hasil perhitungan terkait dengan indikator Rekan Kerja (KK5) menunjukkan bahwa dari total 54 responden Dengan nilai rerata sebesar 4,30, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Rekan Kerja dinyatakan sebagai Sangat Tinggi.

4.4 Evaluasi Outer Model

Pada tahap evaluasi Outer model, dilakukan penilaian terhadap validitas dan reliabilitas suatu konstruk. Penelitian ini melibatkan tiga variabel laten utama, yakni *Workplace Spirituality*, *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

4.4.1 Pengujian Validitas Konstruk

Dalam Partial Least Squares (PLS), uji validitas konstruk melibatkan nilai-nilai loading factor (faktor pemuatan) antara indikator atau item dengan variabel laten atau konstruk yang diukur. Validitas yang berkaitan dengan pokok bahwa variabel manifes pada suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi. Untuk melakukan uji convergent validity dapat dilakukan dengan melihat nilai loading factor pada tiap indikator suatu konstruk. Peraturan yang diterapkan untuk menilai melalui kriteria ini

adalah nilai loading factor haruslah berada pada nilai 0,7 pada penelitian confirmatory dan pada kisaran 0,6-0,7 pada penelitian bersifat exploratory, namun pada penelitian tahap awal, nilai sebesar 0,5 masih dapat diterima. Selain itu, nilai average variance extracted (AVE) harus lebih tinggi dari 0,5 (Ghozali dan Latan, 2015). Temuan hasil uji validitas untuk penelitian ini terdokumentasikan dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Pengujian Validitas Konvergen

Variabel	Item/Indikator	Nilai	Keterangan
Workplace Spirituality	WS 1	0.855	Valid
	WS 2	0.808	Valid
	WS 3	0.810	Valid
Organizational Citizenship Behavior	OCB 1	0.598	Valid
	OCB 2	0.832	Valid
	OCB 3	0.758	Valid
	OCB 4	0.794	Valid
	OCB 5	0.810	Valid
Motivasi Kerja	MK 1	0.799	Valid
	MK 2	0.726	Valid
	MK 3	0.807	Valid
	MK 4	0.896	Valid
	MK 5	0.860	Valid
Kepuasan Kerja	KK 1	0.783	Valid
	KK 2	0.713	Valid
	KK 3	0.864	Valid
	KK 4	0.764	Valid
	KK 5	0.698	Valid

Sumber: SmartPLS, 2024

Item yang tercantum dalam tabel diatas telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan memiliki faktor pemuatan (loading factor) lebih

dari 0.5. Selain itu, item-item tersebut dapat dijadikan sebagai acuan nilai (AVE) yang harus dapat melebihi 0,5 agar dianggap valid sebagai komponen pembentuk untuk variabel laten. Namun, setelah dilihat dari evaluasi terhadap validitas diskriminan model pengukuran terdapat satu indikiator yang tidak valid yakni pada KK5, sehingga harus dilakukan pengeliminasian terhadap indikator tersebut.

Tabel 4.9

Nilai Validitas AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Workplace Spirituality	0.680	Valid
Organizational Citizenship Behavior	0.581	Valid
Motivasi Kerja	0.672	Valid
Kepuasan Kerja	0.655	Valid

Sumber: SmartPLS, 2024

Uji validitas konvergen dengan melihat nilai AVE pada Tabel diatas menunjukkan bahwa standar validitas telah terpenuhi, karena nilai AVE melebihi ambang batas 0,5. Syarat nilai AVE yang baik menurut Ghozali dan Latan (2015) adalah harus lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, baik melalui faktor pemuatan maupun nilai Average Variance Extracted, item tersebut dianggap valid sebagai alat ukur yang dapat digunakan.

Dalam melakukan evaluasi terhadap validitas diskriminan model pengukuran, derajat discriminant validity dikatakan baik apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antara konstruk dalam model (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Sebuah pendekatan lain untuk mengukur validitas diskriminatif adalah dengan cara memperbandingkan akar kuadrat dari nilai AVE atau sering disebut dengan Cross Loading yang dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10

Nilai Cross Loading

Item	*Workplace Spirituality*	*Organizational Citizenship Behavior*	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
WS 1	0.856	0.697	0.687	0.653
WS 2	0.800	0.650	0.536	0.499
WS 3	0.815	0.596	0.600	0.583
OCB 1	0.399	0.608	0.366	0.523
OCB 2	0.669	0.839	0.722	0.737
OCB 3	0.508	0.750	0.381	0.412
OCB 4	0.659	0.788	0.486	0.512
OCB 5	0.703	0.804	0.652	0.482
MK 1	0.583	0.528	0.803	0.666
MK 2	0.641	0.567	0.723	0.600
MK 3	0.568	0.748	0.803	0.675
MK 4	0.607	0.541	0.898	0.735
MK 5	0.644	0.546	0.862	0.723
KK 1	0.642	0.699	0.599	0.713
KK 2	0.482	0.524	0.568	0.774
KK 3	0.617	0.546	0.759	0.914
KK 4	0.538	0.566	0.738	0.821

Sumber: SmartPLS, 2024

Hasil Dalam tabel 4.10, dapat dijelaskan bahwa nilai cross-loading pada setiap indikator variabel menunjukkan hasil yang baik. Hal ini terlihat dari fakta bahwa nilai cross-loading pada setiap indikator lebih tinggi daripada nilai cross-loading pada variabel laten lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap indikator atau item mampu secara konsisten mengukur variabel laten yang dimaksud tanpa adanya ambiguitas atau kesalahan pengukuran yang signifikan.

4.4.2 Pengujian Reliabilitas Konstruk

Tabel 4.11

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	*Composite Reliability* (rho_a)
Workplace Spirituality	0.765	0.777
Organizational Citizenship Behavior	0.819	0.851
Motivasi Kerja	0.876	0.879
Kepuasan Kerja	0.821	0.829

Sumber: SmartPLS, 2024

Menurut Ghozali dan Latan (2015) dalam menggunakan pendekatan PLS-SEM seringkali digunakan dua cara dalam menilai reliabilitas suatu konstruk yaitu dengan cara Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Namun, composite reliability lebih disarankan dalam melakukan uji reliabilitas pada penelitian dengan pendekatan PLS-SEM. Menilai reliabilitas dengan composite reliability pada suatu konstruk harus memiliki nilai > 0,7, namun untuk penelitian exploratory nilai > 0,6 masih dapat diterima. Pada penelitian ini keseluruhan nilai composite reliability memiliki nilai > 0,7.

Hasil evaluasi reliabilitas, sebagaimana tercatat dalam Tabel 4.11, menunjukkan kualitas yang baik untuk variabel laten. Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, dengan *Workplace Spirituality* sebesar 0.765, *Organizational Citizenship Behavior* 0.819, Motivasi Kerja sebesar 0.876 dan Kepuasan Kerja sebesar 0.821. Semua variabel laten tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi berdasarkan perhitungan dengan metode Cronbach's Alpha.

Nilai Composite reliability yang diperoleh untuk masing-masing variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Dengan nilai *Workplace Spirituality* sebesar 0.777, *Organizational Citizenship Behavior* 0.851, Motivasi Kerja sebesar 0.879 dan Kepuasan Kerja sebesar 0.829.

Nilai-nilai composite reliability yang melebihi 0,7 mengindikasikan bahwa indikator dari alat pengukur variabel laten dapat dianggap reliabel.

4.5 Evaluasi Inner Model

Tabel 4.12

Hasil Pengujian *Goodness of Fit Model*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
MK	0.597	0.582
KK	0.725	0.709

Sumber: SmartPLS, 2024

Hasil uji inner model mengindikasikan bahwa model yang diusulkan mampu menjelaskan variasi pada variabel Motivasi Kerja sebesar 59,7%, sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja model mampu menjelaskan variasi sebesar 72,5%. Adanya nilai R Square yang tinggi pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, sehingga model sangat dapat diandalkan. Sedangkan Motivasi Kerja memiliki nilai yang moderat, model masih cukup baik dalam menjelaskan hubungan, tetapi ada bagian yang cukup besar dari variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

R Square Adjusted juga perlu diperhatikan, yang mengoreksi nilai R Square terhadap jumlah variabel yang terlibat dalam model. Dengan nilai R Square Adjusted sebesar 58,2% untuk Motivasi Kerja dan 70,9% untuk Kepuasan Kerja. Adanya nilai yang tinggi pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, sehingga model sangat dapat diandalkan. Sedangkan Motivasi Kerja memiliki nilai yang moderat, model masih cukup baik dalam menjelaskan hubungan, tetapi ada bagian yang cukup besar dari variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

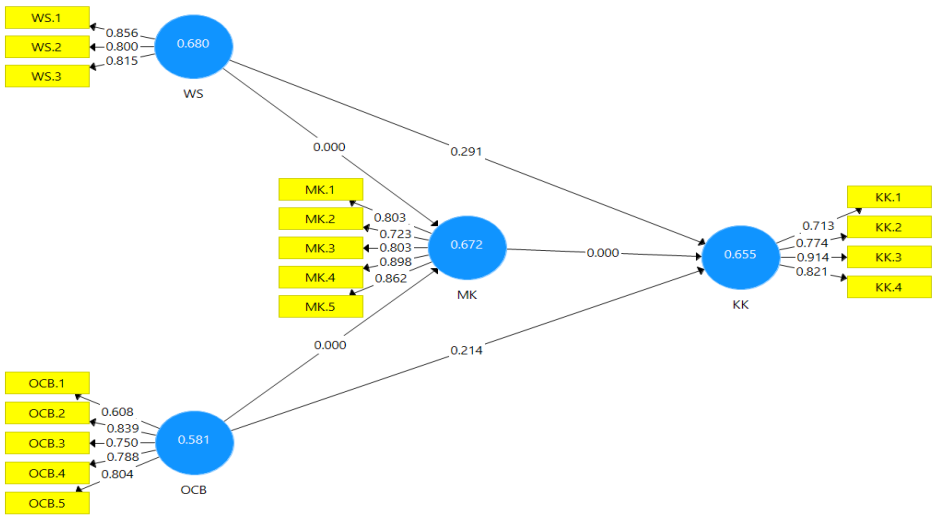
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai path coefficient yang diperoleh melalui proses bootstrapping. Hipotesis dinyatakan signifikan jika hubungan antara variabel eksogen dan endogen memenuhi kriteria, yaitu

nilai t-statistic ≥ nilai t-table (1,96) atau nilai probabilitas ≤ tingkat signifikansi (α = 5%). Menurut Ghozali dan Ratmono (2013), jika p-value lebih besar dari 0,05, maka pengaruh yang diuji tidak dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model yang diuji. Jika p-value < 0,05, yang berarti variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Namun, penting untuk memahami bahwa p-value tidak menunjukkan besarnya efek atau signifikansi praktis dari hasil penelitian. Nilai p hanya menunjukkan signifikansi statistik, bukan signifikansi klinis atau praktis. Oleh karena itu, interpretasi hasil penelitian tidak boleh hanya bergantung pada p-value, tetapi juga mempertimbangkan konteks dan ukuran efek yang diamati. Hasil pengujian hipotesis ini ditampilkan dalam bentuk gambar dan data yang mendukung analisis. Untuk setiap hubungan yang dianalisis, nilai t-statistic yang melebihi ambang kritis atau nilai probabilitas yang lebih kecil dari tingkat signifikansi mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Penyajian data dan gambar tersebut memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat signifikansi setiap hubungan dalam model, sekaligus memperkuat kevalidan temuan penelitian.

Gambar 4.2

Uji Hipotesis



Sumber: SmartPLS, 2024

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Signifikansi dan Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Ket.
WS -> KK	0.078	0.144	0.542	0.588	Ditolak
OCB_ -> KK	0.217	0.141	1.542	0.123	Ditolak
MK -> KK	0.618	0.132	4.691	0.000	Diterima

Sumber: SmartPLS, 2024

4.6.1 Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara Workplace Spirituality (WS) dengan Kepuasan Kerja (KK) tidak signifikan (P > 0.05) menunjukkan bahwa perubahan dalam Workplace Spirituality tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa efek spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja lebih kompleks atau dimediasi oleh variabel lain, seperti motivasi kerja.

Hipotesis 1 *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ditolak.

4.6.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara OCB dan Kepuasan Kerja (KK) tidak signifikan (P > 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun OCB meningkatkan beberapa aspek pekerjaan, pengaruh langsungnya terhadap kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk signifikan dalam konteks ini.

Hipotesis 2 *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ditolak.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara Motivasi Kerja (MK) dan Kepuasan Kerja (KK) sangat signifikan (P < 0.001) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung meningkatkan kepuasan kerja.

Hipotesis 3 Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja diterima.

4.6.4 Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Tabel 4.14

Hasil Uji Mediasi *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Ket.
WS -> MK -> KK	0.291	0.125	2.319	0.021	Diterima

Sumber: SmartPLS, 2024

Nilai P sebesar 0.021 lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa pengaruh mediasi MK dalam hubungan antara WS dan KK adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (MK) adalah variabel mediasi penting dalam hubungan antara Workplace Spirituality (WS) dan Kepuasan Kerja (KK). Dengan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan ini signifikan karena nilai-nilai spiritual membantu karyawan merasa lebih termotivasi, dihargai, dan puas dalam pekerjaan mereka.

Hipotesis 4 *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan mediasi dari Motivasi Kerja diterima.

4.6.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Tabel 4.15

Hasil Uji Mediasi *OCB* terhadap Kepuasan Kerja

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Ket.
OCB_ -> MK -> KK	0.214	0.103	2.084	0.037	Diterima

Sumber: SmartPLS, 2024

Nilai P sebesar 0.037 lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain, hubungan mediasi antara OCB, MK, dan KK signifikan secara statistik. Analisis ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (MK) memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja (KK). Dengan meningkatkan OCB, organisasi dapat meningkatkan MK, yang pada akhirnya memengaruhi KK. Hal ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku altruistik untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hipotesis 5 *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan mediasi dari Motivasi Kerja diterima.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara Workplace Spirituality dengan Kepuasan Kerja tidak signifikan (P > 0.05) menunjukkan bahwa perubahan dalam Workplace Spirituality tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini tidak sejalan dengan teori (Robbins, 2015) menyatakan bahwa sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang

mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Valaei & Rezaei, 2016) menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam konteks islam sudah tertera pada Qur'an surat Ibrahim ayat 7:

وَاِذْ تَاَذَّنَ رَبُّكُمْ لَىِٕنْ شَكَرْتُمْ لَاَزِيْدَنَّكُمْ وَلَىِٕنْ كَفَرْتُمْ اِنَّ عَذَابِيْ لَشَدِيْدٌ

(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras."

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, rasa syukur atas pekerjaan yang dimiliki dapat meningkatkan kebahagiaan dan motivasi karyawan. Dengan bersyukur, karyawan cenderung lebih menghargai pekerjaan, lingkungan kerja, dan rekan-rekan mereka. Hal ini dapat menciptakan sikap positif yang meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan hubungan yang harmonis di tempat kerja. Sebaliknya, sikap tidak bersyukur dapat memicu ketidakpuasan, stres, dan bahkan konflik.

Fenomena ini bisa terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, seperti dominannya pengaruh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kondisi kerja, atau manajemen terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan aspek spiritualitas di tempat kerja. Selain itu, mungkin ada variabel lain yang memediasi hubungan antara *workplace spirituality* dan kepuasan kerja, seperti motivasi kerja. Perbedaan dalam persepsi dan nilai terkait spiritualitas juga dapat membuat hubungan ini sulit untuk diukur secara umum di seluruh populasi karyawan PERUMDAM. Meski demikian, penting bagi organisasi untuk tetap mempertimbangkan aspek *workplace spirituality* sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang menyeluruh dan seimbang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan aspek-aspek lain dari pengalaman kerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek spiritualitas di tempat kerja, meskipun penting dalam membangun suasana kerja yang harmonis dan bermakna, mungkin tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja fisik, hubungan dengan rekan kerja, atau kejelasan peran dalam organisasi dapat menjadi variabel yang lebih dominan dalam menentukan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan spiritualitas di tempat kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpotensi memberikan dampak tidak langsung melalui variabel lain yang perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian mendatang.

4.7.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja tidak signifikan (P > 0.05) hasil ini menunjukkan bahwa meskipun *organizational citizenship behavior* meningkatkan beberapa aspek pekerjaan, pengaruh langsungnya terhadap kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk signifikan dalam konteks ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Knies, 2023) mengungkapkan bahwasannya OCB tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dalam konteks islam sudah tertera dalam Qur'an surat Al-Ashr ayat 3:

اِلَّا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۙ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۧ

"kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran."

Dalam konteks Organizational Citizenship Behavior, ini tercermin pada courtesy (kesopanan) dan sportsmanship (kesabaran). Courtesy melibatkan perhatian terhadap rekan kerja, menjaga komunikasi yang baik, dan membantu menyelesaikan masalah dengan pendekatan yang

benar. Sementara itu, sportsmanship berarti tetap sabar dan positif dalam menghadapi tekanan kerja atau konflik tanpa mengeluh. Prinsip dalam ayat ini mengajarkan bahwa keberhasilan organisasi dicapai melalui kerja sama dalam kebenaran dan kesabaran, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh keberkahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan OCB tidak secara langsung berkorelasi signifikan dengan peningkatan kepuasan kerja. Ini mungkin terjadi karena meskipun OCB dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung, kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih mendasar seperti gaji, beban kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan. Dalam konteks PERUMDAM, bisa jadi bahwa meskipun karyawan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi, faktor-faktor tersebut lebih dominan dalam menentukan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Selain itu, OCB mungkin mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung, misalnya melalui peningkatan kinerja tim atau penciptaan lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang membutuhkan waktu lebih lama untuk terwujud dan dirasakan secara nyata oleh karyawan. Oleh karena itu, meskipun OCB penting untuk mendukung fungsi organisasi, hasil ini menekankan perlunya pendekatan yang lebih menyeluruh untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan memperhatikan berbagai aspek yang lebih langsung memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun OCB dapat meningkatkan beberapa aspek pekerjaan, seperti kerja sama tim, efisiensi organisasi, dan suasana kerja yang positif, pengaruh langsung OCB terhadap kepuasan kerja belum cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa kontribusi perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan melalui OCB mungkin lebih berdampak pada keberlangsungan organisasi secara keseluruhan dibandingkan dengan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini juga sejalan dengan pemahaman bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh

berbagai faktor lain, seperti kebijakan organisasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kompensasi, serta penghargaan yang diterima karyawan.

Dengan demikian, meskipun OCB merupakan aspek penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, hasil penelitian ini menegaskan perlunya organisasi untuk tidak hanya mengandalkan OCB dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk mengeksplorasi peran mediasi atau moderasi variabel lain yang mungkin memperkuat hubungan antara OCB dan kepuasan kerja. Secara jelas hasil yang didapat dari dari jawaban para karyawan PERUMDAM menunjukkan hasil yang positif namun tidak signifikan, semakin meningkatnya OCB tidak berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja para karyawan.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat signifikan ($P < 0.05$) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Mangkunegara (2007) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Mulia, 2020) dan (Yuliantini & Santoso, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dalam konteks islam, sudah tertera dalam Qur'an surat At-Taubah ayat 111:

اِنَّ اللّٰهَ اشْتَرٰى مِنَ الْمُؤْمِنِيْنَ اَنْفُسَهُمْ وَاَمْوَالَهُمْ بِاَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ ۗ يُقَاتِلُوْنَ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ
فَيَقْتُلُوْنَ وَيُقْتَلُوْنَ وَعْدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِى التَّوْرٰىةِ وَالْاِنْجِيْلِ وَالْقُرْاٰنِ ۗ وَمَنْ اَوْفٰى بِعَهْدِهٖ مِنَ اللّٰهِ
فَاسْتَبْشِرُوْا بِبَيْعِكُمُ الَّذِيْ بَايَعْتُمْ بِهٖ ۗ وَذٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيْمُ

"Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil,

dan Al-Qur'an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung"

Allah SWT menjelaskan bahwa Dia telah membeli jiwa dan harta orang-orang beriman yang mereka korbankan di jalan-Nya, dan sebagai imbalannya, Allah memberikan surga. Ini menunjukkan kemurahan, karunia, dan kebaikan-Nya, karena Allah menghargai pengorbanan hamba-hamba-Nya yang taat dengan memberikan pahala besar dari sisi-Nya. Menurut Al-Hasan Al-Basri dan Qatadah, orang-orang yang berjihad di jalan Allah telah melakukan transaksi dengan Allah, dan Allah memberikan imbalan yang sangat berharga atas pengorbanan mereka. Syamr ibnu Atiyyah menambahkan bahwa setiap muslim memiliki komitmen kepada Allah yang harus dipenuhi selama hidupnya. Ia mengibaratkan mereka yang berjihad di jalan Allah sebagai orang-orang yang telah berbaiat kepada Allah, dan Allah menerima janji mereka serta memberikan balasan yang dijanjikan.

Fenomena yang terjadi pada PERUMDAM mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat signifikan. Sebagai contoh, manajemen PERUMDAM memperkenalkan program penghargaan untuk karyawan yang mencapai target tertentu, seperti bonus bulanan, penghargaan karyawan terbaik, dan kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan keterampilan. Program ini membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan mereka. Peningkatan motivasi ini kemudian tercermin dalam survei internal yang menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih terlibat, dan memiliki pandangan yang lebih positif terhadap perusahaan.

Hubungan yang sangat signifikan ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan konsisten antara motivasi kerja dan kepuasan kerja di PERUMDAM. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan

mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan insentif untuk prestasi mereka, motivasi mereka meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini menegaskan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan, seperti melalui penghargaan dan pengakuan, memiliki dampak langsung yang signifikan dalam meningkatkan pengalaman kerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Hasil ini menegaskan pentingnya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan, baik melalui pemberian penghargaan, pengembangan keterampilan, maupun kebutuhan akan rasa aman. Dengan demikian, motivasi kerja dapat menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil ini juga sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menempatkan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai pendorong motivasi utama setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai respons positif karyawan terhadap terpenuhinya kebutuhan motivasional tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja dapat secara langsung berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

4.7.4 Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Nilai P sebesar 0.021 lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa pengaruh mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara Workplace Spirituality dan Kepuasan Kerja adalah signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, Widiana, & Yuliasesti, 2019) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian didukung juga

oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Mulia, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah variabel mediasi penting dalam hubungan antara *workplace spirituality* dan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan ini signifikan karena nilai-nilai spiritual membantu karyawan merasa lebih termotivasi, dihargai, dan puas dalam pekerjaan mereka.

Dalam quran juga telah dijelaskan terkait perihal ini dalam Q.S. Al-Insyirah: 7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ

"Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain."

Dalam ayat ini terkandung amar (perintah) yang berarti bahwa hal itu harus dilakukan. Jika seseorang hanya diam dan tidak berusaha untuk bekerja, maka dia mengabaikan perintah Allah. Allah menamai manusia sebagai khaira Ummah, atau masyarakat terbaik. Namun, tanpa semangat kerja dan upaya untuk menyebarkan keyakinan bahwa bekerja, berkreasi, dan berinovasi adalah hal yang baik, gelar itu tidak akan bermakna. Sebaliknya, orang yang malas dan bodoh hanya akan mengorbankan masyarakat dan generasi berikutnya, yang tidak memiliki wibawa, wujuduhu kaadamihi (ada dan tidak ada sama saja). Dengan hal tersebut, setiap orang muslim tidak akan bekerja hanya untuk bekerja; mereka dapat menerima gaji, menerima surat pengangkatan, dan tunjangan lainnya. Sebaliknya, mereka akan memiliki kesadaran bekerja secara produktif berdasarkan tauhid dan tanggung jawab Tuhan.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *workplace spirituality* dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, *workplace spirituality* tidak secara langsung memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan,

namun melalui peningkatan motivasi kerja, *workplace spirituality* dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Hasil ini dapat dijelaskan melalui peran *workplace spirituality* dalam menciptakan lingkungan kerja yang memberikan makna, nilai, dan keterhubungan bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka memiliki nilai spiritualitas yang tinggi, mereka lebih mungkin untuk merasa termotivasi secara intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Motivasi kerja dalam hal ini menjadi jembatan yang menghubungkan *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja, karena *workplace spirituality* memengaruhi elemen-elemen motivasional, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan tujuan yang lebih besar dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada PERUMDAM mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Workplace Spirituality dan kepuasan kerja. Sebagai contoh, PERUMDAM menerapkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan workplace spirituality, seperti kegiatan kebersamaan. Inisiatif ini membantu karyawan merasa lebih terhubung secara spiritual dengan pekerjaan mereka, menciptakan makna yang lebih dalam dan rasa keterlibatan yang lebih besar. Akibatnya, karyawan menjadi lebih termotivasi, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih keras dan lebih berdedikasi. Peningkatan motivasi ini berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam survei yang menunjukkan peningkatan kebahagiaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Nilai P yang signifikan ini menegaskan bahwa *workplace spirituality* dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan motivasi kerja, sehingga upaya untuk meningkatkan spiritualitas di tempat kerja perlu disertai dengan strategi untuk mendorong motivasi karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa *workplace spirituality* dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan mendorong kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini memberikan wawasan bagi organisasi untuk tidak hanya berfokus pada aspek material, tetapi juga pada aspek non-material yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

4.7.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Nilai P sebesar 0.037 lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain, hubungan mediasi antara *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja signifikan secara statistik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muchtadin Muchtadin & Zelvy Emmelya Sundari, 2022) mengungkapkan bahwasannya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Analisis ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan *organizational citizenship behavior*, organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku altruistik untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sebagaiman juga sudah tertera dalam Q.S. An Najam:39

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ

“bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”

Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia, ayat ini dapat ditafsirkan sebagai prinsip meritokrasi dan tanggung jawab individu. Ayat ini menekankan bahwa hasil yang diperoleh seseorang bergantung pada usaha dan kerja kerasnya. Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, hal ini berarti bahwa pencapaian karyawan didasarkan pada kontribusi, kompetensi, dan dedikasi mereka, bukan pada faktor eksternal seperti keberuntungan atau bantuan orang lain. Prinsip ini mendorong budaya

kerja yang produktif, adil, dan fokus pada pengembangan keterampilan serta motivasi individu untuk berprestasi.

Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan mediasi antara *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja signifikan secara statistik. Artinya, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, meskipun *organizational citizenship behavior* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja, melalui peningkatan motivasi kerja, *organizational citizenship behavior* dapat secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PERUMDAM, karyawan yang secara konsisten menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, berinisiatif untuk memecahkan masalah di luar tanggung jawab utama mereka, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, ditemukan memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi ini mungkin berasal dari rasa pencapaian dan pengakuan yang mereka peroleh dari perilaku tambahan tersebut. Sebagai hasilnya, karyawan yang termotivasi ini juga melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, merasa lebih dihargai, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Nilai P yang signifikan ini menunjukkan bahwa OCB tidak hanya berkontribusi langsung pada lingkungan kerja yang lebih positif, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks PERUMDAM, hal ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang melampaui tugas formal mereka dapat meningkatkan semangat kerja mereka sendiri, yang akhirnya memperbaiki persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Ini menegaskan pentingnya mendorong OCB dalam organisasi sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan, seperti membantu rekan kerja, memberikan kontribusi di luar tugas utama, dan mendukung tujuan organisasi. Perilaku ini dapat meningkatkan motivasi kerja, karena karyawan yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* cenderung merasa lebih terlibat, dihargai, dan memiliki rasa pencapaian yang lebih besar. Motivasi kerja yang meningkat kemudian berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *workplace spirituality*, *organizational citizenship behavior* (OCB), terhadap kepuasan kerja dimediasi motivasi kerja di PERUMDAM Majapahit Mojokerto. Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dan OCB tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *workplace spirituality* dan OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, sebagian besar hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kebijakan yang mendukung pengembangan spiritualitas di tempat kerja dan mendorong perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti jumlah sampel yang terbatas hanya pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk konteks yang lebih luas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas sampel penelitian dan mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi dan pengembangan keterampilan karyawan.

5.2 Saran

1. Untuk Perusahaan

PERUMDAM Majapahit Mojokerto disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui program-program seperti penghargaan berbasis kinerja, pengembangan karir, dan insentif yang adil. Selain itu, memperkuat nilai-nilai spiritual di tempat kerja dapat dilakukan melalui kegiatan yang

mempromosikan makna kerja, rasa saling menghargai, dan integritas. Perusahaan juga sebaiknya mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan memberikan pelatihan keterampilan sosial dan menciptakan budaya kerja yang mendukung perilaku kewargaan organisasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan, pada akhirnya, kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar penelitian di masa depan memperluas cakupan sampel dengan melibatkan berbagai perusahaan dari industri yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu, menambahkan variabel seperti budaya organisasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Abdullah bin Muhammad, Tafsir Ibnu Katsir, Terj. M. 'Abdul Ghoffar E.M, Cet. 1, (Tt: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2008)

Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, *36*(7), 877–898. https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153

Adiawaty, S. (2021). Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Perspektif Islam. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, *24*(1), 135–138. Retrieved from https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/233

Adnyana, I. M., Veronica, E., & Rumainur. (2023). How a Company's Physical Work Environment, Leadership Style, and Employee Motivation Affect Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *10*(2), 479–489. https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.628

Aghnia, S. A., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya, 2(2), 30–34. https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.287

Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, *3*(1), 130–137. https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877

Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg Abda, Vi(2), 1–23.

Amrullah, Haji Abdul Karim. 1982. Tafsir Al-Azhar. Jakarta: Pustaka Panjimas. juz 1.

Amri, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM

Kabupaten Mojokerto). *Skripsi Manajemen Ekonomi*.

Bandur, Dyah Budiastuti Agustinus. (2018). Validitas Dan Reliabilitas Penelitian

Essakh, S. M., Rolland Fanggidae, dan E., & Ronald C Fanggidae, dan P. (2018). Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja: Studi Kasus Pada U-Pro Chapter Kupang , Full Gospel Businessmen's Fellow Ship International (FBGMFI) Kupang. JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's), 6(1), 71–82.

Fadilah, B. (2018). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang, 13 & 14. Retrieved from http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/13798

Ghozali, 1. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip.

Ghozali, I., & Ratmono, D. (2013). "Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gunawan, K. (2017). Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan, *11*(1), 92–105.

Gustiana, N. (2018). Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam. *Tugas Mata Kuliah: Manajemen SD Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang*, 7–8. Retrieved from https://www.academia.edu/44277970/Kepuasan_Kerja_Dalam_Perspektif_Islam

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69–88. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404

Hartini. (2024). Peran motivasi sebagai mediator terhadap kinerja karyawan dengan spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, dan quality of work life, *9*(1), 5–11.

Hartono, J. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara

Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, *3*(4), 2022.

Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *19*(4), 791–803. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08

Knies, E. (2023). Organizational citizenship behaviour. Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition, 2(2), 287–288. https://doi.org/10.5651/jaas.15.1

Kurniawan, A. (2014). Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis. Alfabeta-Bandung

Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, *5*(1), 119–128. https://doi.org/10.29408/jpek.v5i1.3319

Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah, 6(1), 33–39. Retrieved from http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis

Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, *7*, 116–123.

Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, *3*(1), 74–85.

M. Dirdjo, M. (2017). Hubungan Spiritualitas dan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Umum Daerah Andi Muhammad Parikesit Tenggarong. Jurnal Ilmu Kesehatan, 5(2), 104–112. https://doi.org/10.30650/jik.v5i2.59

Maulana, N. (2022). *Pengaruh Kerja Islami Dan Workplace spirituality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi*.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace spirituality* and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, *16*(4), 426–447. https://doi.org/10.1108/09534810310484172

Muchtadin Muchtadin, & Zelvy Emmelya Sundari. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bakti Timah Medika. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 32–44. https://doi.org/10.59024/semnas.v1i1.4

Muliani, S., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pegawai Ppsu Di Salah Satu Kelurahan Daerah Jakarta Utara. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(03), 115–126. https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.103

Nasrullah, M. F. (2022). Budaya organisasi, spiritualitas kerja, kepuasan kerja, dan pengaruhnya terhadap keterlekatan karyawan: literature review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(2), 9258–9266. Retrieved from https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/3876%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/3876/3238

Nisak, I. K. (2024). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening " (Studi Kasus Pada Resto Khoja Semarang) ." Journal of Management, 10.

Oberlin, Apriyeni, D., & Dewi, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship BehaviorPegawai Dinas PUPRKabupaten Kepulauan Mentawai. Journal Of Social Science Research, 3(6), 1–22.

Oka Suryadinatha Gorda, A. E. A. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, *24*(2), 193. https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573

Organ, D. (2015). Machine Translated by Google Perilaku kewarganegaraan organisasi : Sifat dan antesedennya Machine Translated by Google SIFAT DAN SEJARAHNYA Mahmudul Haq1, (November 1983).

Pratama, M., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 21(1), 40–48.

Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasankerja Karyawanpada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, *2*(2), 184–189. Retrieved from https://www.ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/661/515

Ramanda, T. (2024). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Journal of Science Education and Management Business, 3(1), 25–38. https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.268

Robbins and Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

Saleh, A. M. (1997). Bekerja dengan Hati Nurani. Jakarta: Gema Insani Press.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Ensiklopedia Sosial Review, 2(1), 20–28. https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440

Sari, M., Widiana, H., & Yuliasesti, E. (2019). Pengaruh *Workplace spirituality* Dan Perceived Organizational Support Terhadap Burnout Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Sains Psikologi*, *8*(2), 248–257. https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p248

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). *Organizational Citizenship*

Behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, *68*(4), 653–663. https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2019). Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal. Inteligesia Media.

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metode penelitian manajemen sumber daya manusia. UIN-Maliki Press.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management …*, *3*(October), 3476–3482. Retrieved from https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809

Tumbol, J. N., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Termohon. Jurnal EMBA, 10(4), 72–84.

Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jmipa*, *1*(2), 245–256.

Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment. Management Research Review, 39(12), 1663–1694. https://doi.org/10.1108/mrr-09-2015-0216

Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi, 20(3), 1–15. Retrieved from http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1148

Vini Adetya, I. (2024). Analisis Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kepercayaan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, *13*(1), 1–15. Retrieved from http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, *5*(02), 315–328. https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726

Wijaya, M. I. (2018). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, 1–144.

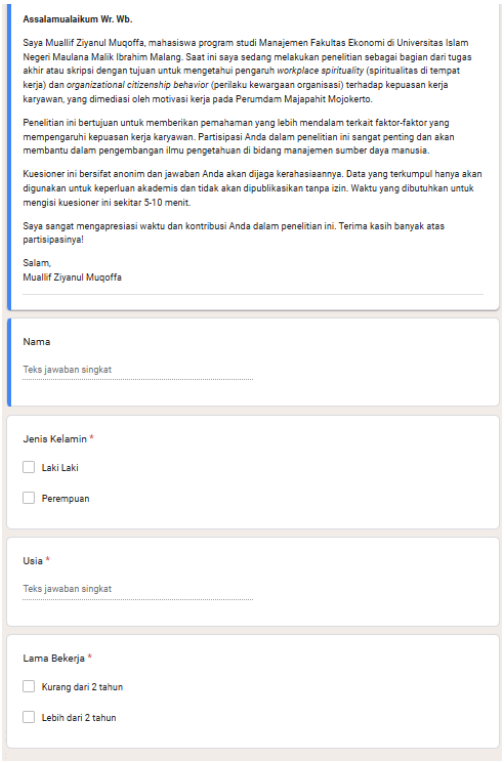
Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. Jurnal Manajemen Oikonomia, 16(1), 29–44. Retrieved from http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941

Yulianto, N. A. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Islam. *Perwira Journal of Economics & Business*, *1*(2), 41–47. https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.51

Yunizar, Y., & Wicaksono, F. A. (2023). Apakah Spiritualitas dan Religiusitas Berperan dalam Perspektif Islam? *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(2), 113. https://doi.org/10.19184/ejeba.v10i2.38082

LAMPIRAN

1. Lampiran Kuisioner



Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Muallif Ziyanul Muqoffa, mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir atau skripsi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) dan *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasi) terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Perumdam Majapahit Mojokerto.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Partisipasi Anda dalam penelitian ini sangat penting dan akan membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kuesioner ini bersifat anonim dan jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya. Data yang terkumpul hanya akan digunakan untuk keperluan akademis dan tidak akan dipublikasikan tanpa izin. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner ini sekitar 5-10 menit.

Saya sangat mengapresiasi waktu dan kontribusi Anda dalam penelitian ini. Terima kasih banyak atas partisipasinya!

Salam,
Muallif Ziyanul Muqoffa

Nama

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

- [ ] Laki Laki
- [ ] Perempuan

Usia *

Teks jawaban singkat

Lama Bekerja *

- [ ] Kurang dari 2 tahun
- [ ] Lebih dari 2 tahun



Bagian 2 dari 2

PETUNJUK PENGISIAN

1= SANGAT TIDAK SETUJU
2= TIDAK SETUJU
3= NETRAL
4= SETUJU
5= SANGAT SETUJU

Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Pekerjaan yang saya lakukan memberikan saya kesempatan untuk menggunakan keterampilan saya secara maksimal. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk promosi berdasarkan kinerja. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa ada peluang yang jelas untuk berkembang dan mendapatkan promosi di perusahaan ini. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa atasan saya memberikan bimbingan yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa atasan saya adil dalam memberikan penilaian dan umpan balik terhadap kinerja saya. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa hubungan kerja dengan rekan-rekan di tempat kerja sangat mendukung kinerja saya. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa rekan kerja saya selalu bersedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan dalam pekerjaan. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna yang mendalam bagi kehidupan saya. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi positif terhadap tujuan yang lebih besar. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa memiliki hubungan yang kuat dan saling mendukung dengan rekan kerja di tempat saya bekerja. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa menjadi bagian dari komunitas yang peduli dan saling membantu di tempat kerja. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa perusahaan saya menjalankan prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai yang sesuai dengan keyakinan pribadi saya *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya merasa lingkungan kerja saya mempromosikan keseimbangan antara aspek spiritual dan profesional dalam pekerjaan. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bukan menjadi tanggung jawab saya. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya selalu menghadiri rapat-rapat perusahaan meskipun di luar jam kerja yang resmi. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya proaktif mengikuti perkembangan dan kebijakan terbaru yang diterapkan perusahaan. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya selalu datang ke kantor tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan dengan baik, bahkan ketika tidak diawasi. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk mencegah terjadinya konflik. *

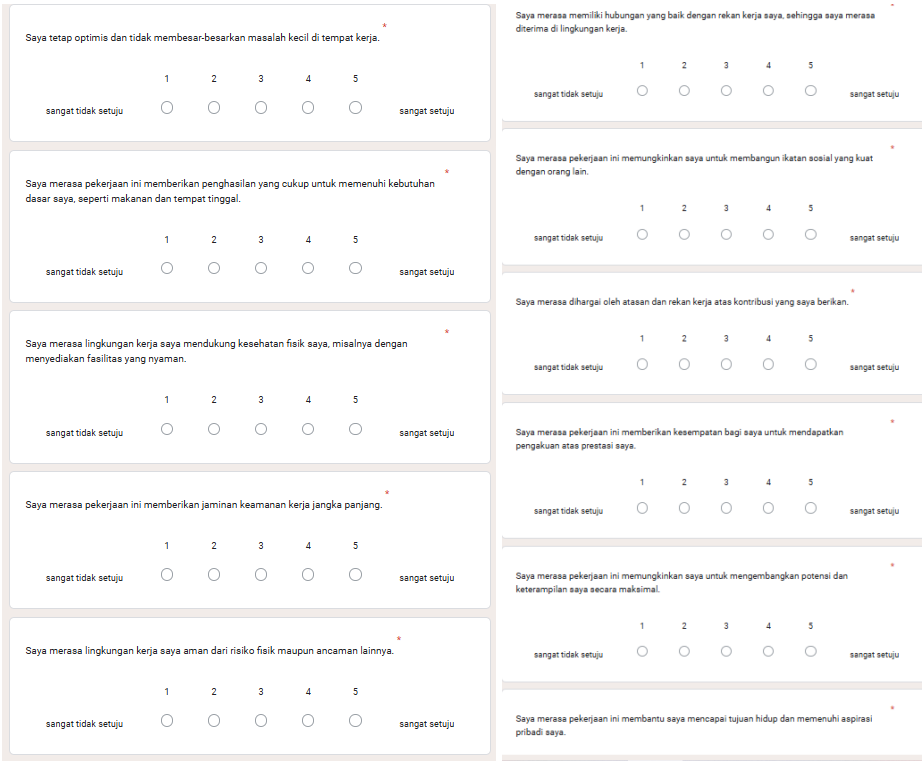
	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya selalu memberi informasi kepada rekan kerja mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju

Saya tidak mudah mengeluh meskipun menghadapi situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja. *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	○	○	○	○	○	sangat setuju



2. Lampiran Rekap Jawaban Responden

Workplace Spirituality (X1)

WS.1	WS.2	WS.3
5	4.5	3.5
4.5	4.5	4.5
5	5	5
4	4	3.5
4	4	4
4	4	3.5
4	3.5	4
4	4	4
3.5	4	3.5
5	5	5
4	4	4
4	4	4
5	5	4
3	4	4
4	4	3.5
5	5	5
4.5	3.5	4
4	4	4
3	3	3

3	3.5	3.5
2.5	2	3
3.5	4.5	3.5
4.5	4.5	4
5	5	3
4	4	4
3	5	3
4	5	4.5
4	5	4.5
4	4	4
4	4	4
5	5	5
4	4	4.5
3	3.5	3
5	4.5	4.5
4	4	4.5
4	4.5	4
4.5	4.5	5
4	5	4
4.5	4	4.5
4.5	4	4
4	4.5	4
4.5	4.5	4
4.5	4	5
5	5	5
4.5	4	4
4	4.5	4
4.5	4	4.5
4	4	4
5	4	4
5	4	4
4	4.5	4.5
4	4.5	5
4.5	3.5	3
4	4.5	5

***Organizational Citizenship Behavior* (X2)**

OCB.1	OCB.2	OCB.3	OCB.4	OCB.5
4	4.5	4.5	4	4
4	5	4.5	4	4.5
5	5	5	5	5
4	4	5	4	4
4	3.5	4.5	4	4
4.5	3.5	4.5	4	3
4	3.5	4	3.5	4
4	3	4	4	4

4	3.5	4.5	4	3.5
5	4	5	5	4
4	4	4	4	4
3.5	4	5	4	4.5
4.5	4	4.5	4.5	4
3.5	2	3	3	3
4	3.5	4	4	4
4	5	5	5	5
5	5	5	3.5	5
4	3.5	4	4	4
3	3	3	3	3
4	3	5	4	3
3.5	2	3	3	2.5
3.5	3	5	4	3
4.5	3.5	4.5	4.5	5
3.5	3.5	5	5	4
4	4	5	4	4.5
5	3	5	5	5
4	4	4	4	5
4	4	4.5	5	4
4	4	4.5	4.5	5
3.5	4.5	5	4.5	4.5
5	4.5	5	5	5
4	3.5	5	4.5	4.5
3.5	3	4	4	3
3.5	4	5	4	5
5	4	4.5	4	4
4.5	4.5	5	5	4.5
4	4	4.5	4.5	4.5
4.5	5	4	5	4
4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
4	4.5	4	4	4.5
4.5	3.5	5	4	4
4	4.5	4	4	4.5
5	4	5	4.5	4.5
4	4.5	5	5	5
5	4	4.5	4	4
4	4.5	4.5	4	4.5
4	4	4.5	4	5
4	5	5	4	4
4	5	5	5	4
4	4	4.5	4	4.5
5	5	5	5	4.5
4	4	5	5	5
5	4	4.5	4	4
5	4	4	4	4

Motivasi Kerja (Z)

MK.1	MK.2	MK.3	MK.4	MK.5
4.5	4.5	4	4.5	5
4	5	5	4.5	5
5	5	5	5	5
3.5	4.5	5	4.5	4
4	3.5	3	3	4
4	4	4	3	3
4	4	4	3.5	3.5
4	4	4	4	4
3	4	4	3	3
4	4	4	3.5	3.5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4.5	5	5	4	4
3.5	3.5	3	3.5	3
3.5	4	4	4	4
4.5	3.5	5	4.5	5
3.5	4	4	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
2.5	3	4	3	3
3	3	3	3	3.5
3.5	4	4	3.5	4
3.5	5	4.5	4	3.5
2	5	4	3	3
4	4	4	4	4
4	3	5	3	3
4.5	4	5	4	4.5
4	4	4	4	4.5
4	4	4.5	3.5	4
5	4.5	5	4.5	4
5	5	5	5	5
4	4	3.5	3.5	3
3.5	3.5	3	3	3
4.5	5	4	3.5	5
5	4.5	4.5	4	4.5
4.5	4	5	5	4.5
4.5	4	4	5	5
4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
4	4.5	4.5	4	4
4.5	4	4	4.5	4
4.5	4	4.5	4	4.5
5	4	4.5	5	4
4	5	4	4	4

5	5	5	5	5
4	4	4.5	4	4.5
4	4	4.5	4	4.5
5	5	5	5	5
4.5	4	4	4.5	4.5
4	5	5	4	4.5
4	5	4.5	4.5	5
4	4.5	5	4	5
4	4.5	4.5	4.5	4.5
4.5	5	5	4.5	4
5	4	4.5	4.5	4

Kepuasan Kerja (Y)

KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5
4.5	5	5	4	5
4.5	4.5	5	5	4.5
5	5	5	5	5
4	3.5	4	5	4
4	4	3	3	4
4	4.5	3.5	4	3.5
4	4	4	4	3.5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4.5	4.5	4	4.5
4	4	4	4	4
4.5	3.5	4	4	4.5
4.5	4.5	4	5	4.5
4	3.5	4	2.5	3.5
4	4	4	4	4
5	3	5	5	5
4	4	3	3	4.5
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
3.5	3.5	3.5	3.5	3.5
3	3	3	3	3.5
4	3	3.5	4	3.5
3.5	3.5	3	3.5	4.5
5	3	3	3	5
4	4	4	5	5
5	4	3	3	5
4	4	4	4	4.5
4	4	4	4	4
5	3.5	4	3.5	4.5
4.5	3.5	4	4	4.5
5	5	5	5	5
4	4	3.5	4	4.5

3	3	3	3	3.5
5	3.5	4.5	3.5	5
4	4.5	4.5	4.5	4
4	4	4.5	5	5
5	4.5	5	5	4
5	5	4.5	4.5	4.5
5	4.5	5	4.5	4.5
4	4	4.5	4.5	4
4	4	5	4.5	4.5
4	4.5	4.5	4.5	4.5
5	4.5	4.5	5	4.5
5	4.5	5	4	5
4	5	4.5	4	4
4	4	4.5	4.5	4.5
4.5	4	4	4.5	4.5
4	4.5	4.5	5	4
5	4.5	5	4.5	4
4	4	4	4.5	4.5
5	5	5	4.5	5
5	3.5	4	3.5	5
5	5	5	4.5	4
4	5	4	4.5	4

3. Lampiran Hasil Output Smart PLS

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KK	0.821	0.829	0.883	0.655
MK	0.876	0.879	0.911	0.672
OCB_	0.819	0.851	0.873	0.581
WS	0.765	0.777	0.864	0.680

Outer Loadings

	KK	MK	OCB_	WS
KK.1	0.713			
KK.2	0.774			
KK.3	0.914			
KK.4	0.821			
MK.1		0.803		
MK.2		0.723		
MK.3		0.803		
MK.4		0.898		
MK.5		0.862		
OCB.1			0.608	
OCB.2			0.839	
OCB.3			0.750	
OCB.4			0.788	
OCB.5			0.804	
WS.1				0.856
WS.2				0.800
WS.3				0.815

Cross Loadings

	KK	MK	OCB_	WS
KK.1	0.713	0.599	0.699	0.642
KK.2	0.774	0.568	0.524	0.482
KK.3	0.914	0.759	0.546	0.617
KK.4	0.821	0.738	0.566	0.538
MK.1	0.666	0.803	0.528	0.583
MK.2	0.600	0.723	0.567	0.641
MK.3	0.675	0.803	0.748	0.568
MK.4	0.735	0.898	0.541	0.607
MK.5	0.723	0.862	0.546	0.644
OCB.1	0.523	0.366	0.608	0.399
OCB.2	0.737	0.722	0.839	0.669
OCB.3	0.412	0.381	0.750	0.508
OCB.4	0.512	0.486	0.788	0.659
OCB.5	0.482	0.652	0.804	0.703
WS.1	0.653	0.687	0.697	0.856
WS.2	0.499	0.536	0.650	0.800
WS.3	0.583	0.600	0.596	0.815

R Square

	R Square	R Square Adjusted
KK	0.725	0.709
MK	0.597	0.582

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
MK -> KK	0.618	0.608	0.132	4.691	0.000
OCB_ -> KK	0.217	0.239	0.141	1.542	0.123
WS -> KK	0.078	0.061	0.144	0.542	0.588

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
OCB_ -> MK -> KK	0.214	0.218	0.103	2.084	0.037
WS -> MK -> KK	0.291	0.282	0.125	2.319	0.021

4. Lampiran Surat Perizinan Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-2168/F.Ek.1/PP.00.9/07/2024 25 Juli 2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Direktur Perusahaan Umum Daerah Air Minum Majapahit Mojokerto**
Jl. Pahlawan No.4, Sarirejo Satu, Kauman, Kec. Mojosari, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61382, Indonesia
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama	: Muallif Ziyanul Muqoffa
NIM	: 210501110013
Program Studi	: Manajemen
Semester	: VII (Tujuh)
Contact Person	: 081559815091
Judul Penelitian	: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Dosen Pembimbing	: Setiani, M.M
Waktu Pelaksanaan	: 29 Juli 2024 s.d 16 Desember 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.

5. Lampiran Biodata Peneliti

BIODATA

Nama : Muallif Ziyanul Muqoffa

Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 19 Maret 2003

Alamat : Kranggan II no. 31, Kec. Kranggan, Kota Mojokerto, Jawa Timur

No. Telp : 081559815091

Email : muallif.muqoffa@gmail.com

Pendidikan Formal

2007 – 2009 : TK Aisyiyah 04 Mojokerto

2009 – 2015 : MI Nurul Huda 02 Mojokerto

2015 – 2018 : MTs Yayasan Taman Pengetahuan Kertosono

2018 – 2021 : MA Yayasan Taman Pengetahuan Kertosono

2021 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

• Ketua Umum Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Resurgence 2023-2024

• Intership PERUMDAM Majapahit Mojokerto

6. Lampiran Jurnal Bimbingan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM	: 210501110013
Nama	: Muallif Ziyanul Muqoffa
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Setiani, M.M
Judul Skripsi	: PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PERUMDAM MAJAPAHIT MOJOKERTO

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	24 Juli 2024	Konsultasi pengajuan judul penelitian skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	25 Juli 2024	penambahan satu variabel dari judul penelitian sebelumnya	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	31 Juli 2024	konsultasi Bab 1 dan topik penelitian	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	1 Agustus 2024	revisi judul dan penetapan variabel penelitian	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	2 Oktober 2024	konsultasi bab 1 sampai bab 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	17 Oktober 2024	konsultasi quisioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	21 November 2024	konsultasi olah data	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	2 Desember 2024	bimbingan bab 4 dan 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	16 Desember 2024	revisi dengan beberapa catatan: 1. tambahan kolom untuk keterangan, menyatakan diterima / ditolak, atau berpengaruh / tidak berpengaruh pada tabel uji signifikansi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

		2. cari penelitian yang mendukung penelitian WS tidak berpengaruh thd kepuasan kerja 3. cari penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian OCB tidak berpengaruh thd kepuasan kerja		

Malang, 16 Desember 2024
Dosen Pembimbing

Setiani, M.M

7. Lampiran Bebas Plagiarisme

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Muallif Ziyanul Muqoffa
NIM : 210501110013
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PERUMDAM MAJAPAHIT MOJOKERTO**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	24%	5%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 Februari 2025
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M