

## **Kontribusi Nilai-Nilai Spiritualitas di Tempat Kerja dan Citizenship Behavior terhadap Kinerja SDM UMKM Dompu**

**Kalisom<sup>1\*</sup>, Mahmud<sup>2</sup>, Shoalihin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis

### **Abstrak**

Metode Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausalitas dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kabupaten Dompu. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor UMKM bidang kuliner sebanyak 220 responden dari total 1.245 populasi telah menjawab kuesioner yang dibagikan secara langsung dalam bentuk cetak. Pengambilan sampel menggunakan sample size calculator. Alat analisis yang digunakan adalah SEMPLS v 3 untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil penelitian membuktikan bahwa Spiritualitas di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Rekomendasi dari penelitian ini secara praktis dapat membantu UMKM dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan manajerial yang berkelanjutan bagi UMKM di Kabupaten Dompu.

**Kata Kunci:** *Spiritualitas di Tempat Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2025 Reinaldi Nur Putra Raharja

---

✉ Corresponding author :

Email Address : kalisomdompu46@gmail.com<sup>1\*</sup>, memettdompu@gmail.com<sup>2\*</sup>,  
Shoalihinafalaq@gmail.com<sup>3\*</sup>

### **PENDAHULUAN**

Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Sebaliknya, lingkungan juga dapat dipengaruhi oleh aktivitas dan perilaku hidup manusia. Subyek utama yang memanfaatkan sumber daya alam untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya adalah manusia (Arrohmah Kholifatun Ni'mah, 2023). Begitupun dengan UMKM yang pada dasarnya UMKM merupakan suatu wujud usaha kecil masyarakat yang pendiriannya bersumber pada inisiatif seorang. Sebagian besar masyarakat beranggapan bahwa UMKM hanya menguntungkan pihak-pihak tertentu saja, padahal UMKM memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat pengangguran yang terdapat di Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 20 Tahun, 2008). UMKM merupakan salah satu faktor pendukung peningkatan perekonomian Indonesia (Tingi et al., 2024). UMKM juga merupakan Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan dalam organisasi adalah dengan membina spiritualitas. Ini membantu karyawan memahami makna bekerja dan tujuan mereka dan juga memiliki rasa kebersamaan di tempat kerja (Raharjo et al., 2023). Begitupun dengan Pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Ini mencakup pelatihan formal, pembelajaran dari pengalaman, serta perubahan dalam sikap dan keyakinan karyawan. Organisasi harus mendukung pengembangan ini untuk mencapai tujuan strategis dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Priatna et al., 2024). Perusahaan harus belajar menciptakan lingkungan yang nyaman dalam organisasi untuk memahami bagaimana seorang sumber daya manusia mengenali pekerjaan, sebab akibat dan hasil yang akan menjadi tujuan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memahami bahwa sumber daya manusia lebih dari sekadar kebutuhan bagi organisasi, tetapi mereka juga memiliki perasaan, tujuan, dan kebutuhan untuk merasa nyaman dalam pekerjaan mereka (Nurgazali et al., 2023).

Perkembangan pesat yang terjadi dalam dunia usaha selalu memberikan tantangan bagi perusahaan agar mampu dalam melakukan penyesuaian terhadap segala perubahan dan perkembangan yang terjadi. Terdapat elemen perusahaan yang paling penting, yaitu sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan segala aktifitas perusahaan dijalankan oleh para karyawan/ sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi bagus untuk mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi (Lina Saptaria, 2021). Dalam suatu organisasi baik itu perusahaan, lembaga pemerintah ataupun non pemerintah serta UMKM, keberadaan sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana dalam suatu organisasi sumber daya manusia dapat menentukan maju maupun mundurnya suatu organisasi baik saat ini maupun dimasa depan. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang bermutu dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia, dimana hal tersebut dapat memberikan hasil pencapaian yang baik bagi organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi juga harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki SDM (Safa'atin, 2023).

Penelitian ini penting dilakukan karena ada beberapa alasan yang berkaitan dengan pengembangan UMKM dalam peningkatan kinerja karyawan. UMKM memiliki peran yang sangat besar dalam perekonomian, khususnya di Indonesia, dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup UMKM tersebut. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih produktif dan kompetitif.

Tujuan penelitian ini untuk membahas pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kabupaten Dompu kemungkinan besar adalah untuk : menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan ini bertujuan untuk melihat sejauh mana nilai-nilai spiritual yang di terapkan di tempat kerja. Begitupun dengan pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan yang dimana ini merujuk pada perilaku karyawan yang melampaui tugas formal mereka, seperti membantu rekan kerja atau berperan aktif dalam meningkatkan lingkungan kerja.

Penelitian ini juga menilai hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan, selain melihat pengaruh masing-masing factor penelitian ini juga bisa bertujuan untuk menganalisis apakah ada hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan organizational citizenship behavior yang mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama.

## **KAJIAN TEORI**

### **Spiritualitas di Tempat Kerja**

Spiritualitas di tempat kerja menguraikan tentang tujuan hidup seseorang, kualitas hubungan dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan tempat kerja, keselarasan dengan keyakinan pribadi seseorang dan nilai-nilai organisasi kerja (Dwi Poetra, 2019; Mahmud, 2024). Spiritualitas didefinisikan sebagai cara orang manusia dalam semua kekayaannya, hubungan pribadi manusia dengan orang transitif, hubungan antara manusia, dan cara mencapai peningkatan pribadi yang diimpikan (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020). Spiritualitas merupakan aspek intrinsik yang melekat pada setiap individu dan tidak selalu berkaitan dengan hal yang religius. Hal ini merupakan esensi yang tidak terpisahkan dari keberadaan manusia, terwujud dalam tindakan dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai spiritual. Workplace spirituality muncul ketika perilaku karyawan mencerminkan praktik spiritual dalam tindakan sehari-hari tanpa adanya tekanan eksternal. (Priatna et al., 2024). Sedangkan menurut Ashmos dan Duchon (2000) ada tiga indikator dari spiritualitas kerja, yaitu: nilai keselarasan, makna dalam bekerja, dan bagaimana mereka memiliki perasaan menjadi bagian dari anggota organisasi (Mardikaningsih, 2020).

Penelitian oleh sa'adah (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara workplace spirituality terhadap kinerja karyawan. (Wijaya, 2018). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Aziz Nugraha Pratama 2014). yang menunjukkan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja secara statistik. (Bina et al., 2016). Untuk melihat spiritualitas tempat kerja diadaptasi dari Ashmos dan Duchon (2000) yang terdiri dari nilai keselarasan, makna dalam bekerja, dan bagaimana mereka memiliki perasaan menjadi bagian dari anggota organisasi.

### **Organizational Citizenship Behavior**

Organizational citizenship behavior dalam suatu organisasi dapat dilihat dan dirasakan ketika seseorang atau sekelompok orang dalam periode waktu tertentu

melakukan hal-hal seperti berikut: membantu rekan dalam timnya; secara sukarela melakukan pekerjaan ekstra; menghindari konflik yang tidak perlu; menghargai semangat serta aturan dan peraturan organisasi/perusahaan; dan sesekali menolerir pekerjaan yang dapat menjadi beban; gangguan dan menyusahkan. (Brahmasari, 2009). Organizational citizenship behavior juga sebagai perilaku diluar kewajiban kerja karyawan dan dapat meningkatkan fungsi dalam organisasi secara efektif. Organizational citizenship behavior termasuk perilaku positif yang dilakukan secara sukarela dan melampaui harapan normal pada umumnya. Organizational citizenship behavior memiliki arti bahwa seorang karyawan bekerja lebih dari tanggung jawabnya, dimana hal ini ditentukan oleh organisasi. (Adolph, 2016).

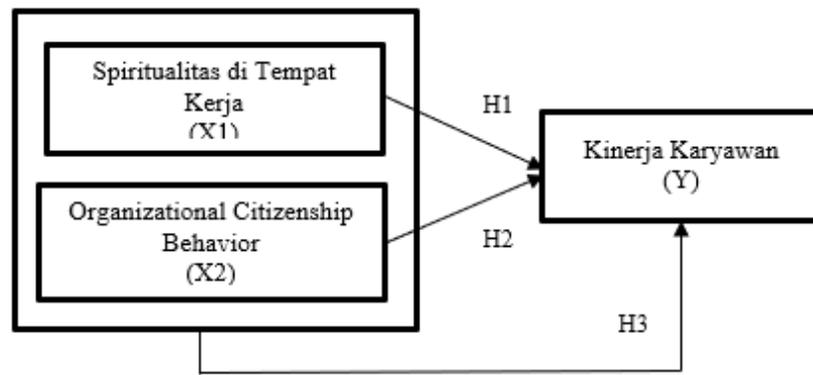
Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014: 2) pada hakikatnya perilaku organisasi merupakan bidang studi lintas disiplin yang mempelajari tentang bagaimana memperbaiki sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. (Hilmi et al., 2018). Namun menurut (Najih & Mansyur, 2022) kehidupan setiap individu seringkali mempengaruhi penampilan perilaku dalam Organizational Citizenship Behavior. Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku Organizational Citizenship Behavior dan kesadaran antara lain suasana hati dan karakteristik individu yang berasal dari dalam diri individu yang secara tidak langsung berkaitan dengan kehidupan setiap individu. (Najih & Mansyur, 2022)

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2021) menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena peningkatan kinerja pegawai tidak bergantung pada pantas atau tidaknya nilai-nilai bagi pekerja. Karena merupakan tanggung jawab mereka sehari-hari untuk memenuhi tanggung jawab mereka, pekerja secara eksklusif berfokus pada persyaratan yang tercantum dalam uraian pekerjaan masing-masing. (Pokhrel, 2024). Untuk mengukur organizational citizenship behavior diadaptasi dari (Najih & Mansyur, 2022) yang terdiri dari penampilan perilaku dalam organizational citizenship behavior dan kesadaran.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil dari pelaksanaan kegiatan yang berhasil dikerjakan oleh tiap-tiap karyawan sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang telah dibebankan oleh organisasi (Hidayah, 2019). Kinerja karyawan merupakan masalah serius yang harus diperhatikan karena berhubungan dengan kinerja organisasi dan pengembangannya. Sedangkan menurut (Na-Nan, 2018) menjelaskan bahwa perilaku yang ditampilkan karyawan di tempat kerja yang dapat menunjukkan hasil yang diinginkan oleh organisasi dalam hal kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan waktu kerja. Kinerja karyawan juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penelitian untuk mencapai tujuan individu (Adolph, 2016). Untuk mengukur kinerja karyawan diadaptasi dari Na-Nan, (2018) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

### **Gambar 1. Kerangka Konseptual**



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif kausalitas. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:17) diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan pada UMKM Bidang Kuliner di Kabupaten Dompu, variabel yang diteliti yakni spiritualitas di tempat kerja, organizational citizenship behavior, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini 1.245 yang mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada UMKM tersebut sehingga yang dianalisis berjumlah 220 menurut sampel size computer dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 5 tahun di UMKM tersebut, guna memperoleh data yang relevan dan representatif." (Handayani, 2020).

Gambar 2. Penentuan Sampel

### Kalkulator Ukuran Sampel

**Cari Tahu Ukurannya**

Kalkulator ini menghitung jumlah minimum sampel yang diperlukan untuk memenuhi batasan statistik yang diinginkan.

**Hasil**

Ukuran sampel: **220**

Artinya, diperlukan 220 atau lebih pengukuran/survei untuk memperoleh tingkat keyakinan 95% bahwa nilai sebenarnya berada dalam  $\pm 6\%$  nilai yang diukur/survei.

Tingkat Kepercayaan: ?

---

Margin Kesalahan: ?

%

---

Proporsi Populasi: ?

%

Gunakan 50% jika tidak yakin

---

Ukuran Populasi: ?

Biarkan kosong jika ukuran populasi tidak terbatas.

Sumber. Sampel Size Calculator Net

### Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yakni, karyawan UMKM bidang kuliner di Kabupaten Dompu. Data sekunder mencakup referensi dari literatur dan dokumen UMKM kuliner dari Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Dompu.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yakni, angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis tertulis kepada responden untuk dijawab.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis SEM-PLS (*Partial Least Square - Structural Equation Medeling*) dengan alat bantu Smart PLS v 3.0. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS menurut (Chin & Newsted, 1998) adalah pendekatan yang fokus pada pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) sebagai teknik estimasi parameter.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Validitas
Spiritualitas di Tempat Kerja	X1.1 ← Nilai Keselarasan	0,849
	X1.2 ← Makna Dalam Bekerja	0,852
	X1.3 ← Memiliki Perasaan	0,767
Organizational Citizenship Behavior	X2.1 ← Penampilan Perilaku	0,884
	X2.2 ← Kesadaran	0,878
Kinerja Karyawan	Y1 ← Kuantitas	0,846
	Y2 ← Kualitas	0,824
	Y3 ← Ketepatan Waktu	0,842

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 1, kriteria uji validitas didasarkan pada nilai *standardized loading factor* (SLF) dan *t-value*. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai *Standardized Loading Factors* (SLF) harus lebih dari 0,70.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,762	0,863
Organizational Citizenship Behavior	0,711	0,874
Kinerja Karyawan	0,788	0,876

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 2, reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7

**OUTER MODEL EVALUATION**  
*Indicator Reliability*

**Tabel 3. Outer Loading Spiritualitas di Tempat Kerja**

Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	T-Statistics	p-value
X1.1← Nilai Keselarasan	0,849	44,686	0,000
X1.2← Makna Dalam Bekerja	0,852	46,156	0,000
X1.3← Memiliki Perasaan	0,767	18,117	0,000

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 3, menunjukkan hasil outer loading dari masing-masing indikator pada variabel spiritualitas di tempat kerja (X1). Nilai outer loading ketiga indikator, yaitu nilai keselarasan (X1.1), Makna dalam bekerja (X1.2), dan memiliki perasaan (X1.3) masing-masing adalah 0,849; 0,852; dan 0,767. Seluruh nilai outer loading melebihi batas minimum yang disarankan yaitu 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki reliabilitas indikator yang baik.

**Tabel 4. Outer Loading Organizational Citizenship Behavior**

Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	T-Statistics	p-value
X2.1 ← Penampilan Perilaku	0,884	47,858	0,000
X2.2 ← Kesadaran	0,878	44,356	0,000

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 4, menyajikan hasil outer loading dari masing-masing indikator pada variabel Organizational Citizenship Behavior (X2). Indikator penampilan perilaku (X2.1) memiliki nilai outer loading sebesar 0,884 dan kesadaran (X2.2) sebesar 0,878. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,7, yang menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut memiliki reliabilitas yang baik dalam mengukur konstruk Organizational Citizenship Behavior.

**Tabel 5. Outer Loading Kinerja Karyawan**

Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	T-Statistics	p-value
Y1 ← Kuantitas	0,846	46,604	0,000
Y2 ← Kualitas	0,824	27,870	0,000
Y3 ← Ketepatan Waktu	0,842	36,502	0,000

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 5 menunjukkan hasil outer loading dari masing-masing indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Indikator Kuantitas (Y1), Kualitas (Y2), Dan ketepatan waktu (Y3) memiliki nilai outer loading berturut-turut sebesar 0,846; 0,824; dan 0,842. Keitga nilai tersebut melebihi nilai ambang minimum sebesar 0,7 yang mengindikasikan bahwa ketiga indikator ini memiliki reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

### *Internal Concistency Reliability*

**Tabel 6. Hasil uji *Internal Concistency Reliability***

Variabel Laten & Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,762	0,863
Organizational Citizenship Behavior	0,711	0,874
Kinerja karyawan	0,788	0,876

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 6, semua konstruk memiliki nilai *crombach's alpha* > 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut reliabel. Nilai *composite reliability* setiap konstruk tersebut > 0,7 dengan demikian variabel yang dianalisis memenuhi kriteria reliabilitas.

### *Convergent Validity*

**Tabel 7. *Convergent Validity***

Variabel Laten & Indikator	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,678
Organizational Citizenship Behavior	0,776
Kinerja Karyawan	0,701

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 7, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan nilai > 0,5, hal ini dapat dikatakan bahwa tiap konstruk telah memiliki nilai *AVE* > 0,5 artinya semua telah tercapai syarat validitas konvergen dan dinyatakan valid.

### *Disctriminant Validity*

**Tabel 8. Uji *Discriminant Validity***

Variabel dan Indikator	Kinerja Karyawan	Organizational Citizenship Behavior	Spiritualitas di Tempat Kerja
Kinerja Karyawan	0,837	-	-

Organizational Citizenship Behavior	0,609	0,881	-
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,750	0,649	0,823

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 8, nilai setiap variabel memiliki nilai yang tinggi artinya nilai akar AVE yang tinggi memberikan indikasi bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menjelaskan fenomena yang diukur, sehingga dapat dinyatakan bahwa model memiliki reliabilitas yang sangat baik. Untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,837, Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,881, dan Spiritualitas di Tempat Kerja sebesar 0,823 seluruh nilai diagonal tersebut lebih tinggi dibandingkan kolerasi antar konstruk yang berada di luar diagonal (misalnya, korelasi antara Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior adalah 0,649). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk lebih berkolerasi kuat dengan indikator-indikator pembentuknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya.

## INNER MODEL EVALUATION

### *Multicollinearity*

**Tabel 9. Uji multikolinieritas *Variance Inflation Factor* (VIF)**

Variabel	Indikator	VIF
Spiritualitas di Tempat Kerja	X1.1	1,671
	X1.2	1,717
	X1.3	1,387
Organizational Citizenship Behavior	X2.1	1,438
	X2.2	1,438
Kinerja Karyawan	Y1.1	1,586
	Y1.2	1,669
	Y1.3	1,710

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 9, masing-masing indikator pada tiap konstruk memiliki nilai VIF < 5, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak ada atau tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian masing-masing indikator pada tiap konstruk telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

### *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)*

**Tabel 10. *Coefficient of Determination* (R<sup>2</sup>)**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,588	0,584

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 10, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) dan R Square Adjusted untuk variabel kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,588 mengindikasikan bahwa sebesar 58,8% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Sementara itu, nilai R Square Adjust sebesar 0,584 menyesuaikan nilai R Square berdasarkan jumlah prediktor dalam model, sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap populasi.

## Effect Size ( $f^2$ )

**Tabel 11. Effect Size ( $f^2$ )**

	Kinerja Karyawan
Organizational Citizenship Behavior	0,063
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,526

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 11, menunjukkan nilai Effect Size ( $F^2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berasal dari dua konstruk yaitu Organizational Citizenship Behavior dan Spiritualitas di Tempat Kerja. Nilai  $F^2$  sebesar 0,063 untuk Organizational Citizenship Behavior menunjukkan bahwa pengaruh konstruk ini terhadap kinerja karyawan tergolong lemah (karena berada di bawah 0,15). Sebaliknya, Spiritualitas di Tempat Kerja memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,526, yang berarti bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan faktor yang dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

## Cross Validated Redundancy ( $Q^2$ )

**Tabel 12. Cross Validated Redundancy ( $Q^2$ )**

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan	660,000	394,352	0,402
Organizational Citizenship Behavior	440,000	440,000	-
Spiritualitas di Tempat Kerja	660,000	660,000	-

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 12, nilai  $Q^2 > 0$  sehingga dikatakan bahwa model tersebut sudah memenuhi predictive relevance di mana model sudah direkonstruksi dengan baik.

## Goodness of Fit Index

**Tabel 13. Quality Index**

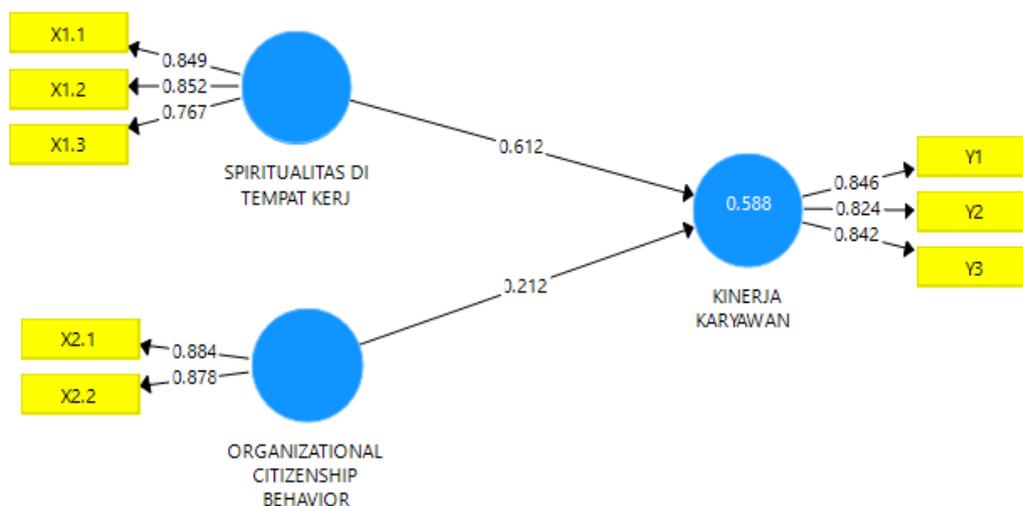
Rerata communality index	Rerata R-square	GoF Index	Ket.
0,718	0,588	0,64	Tinggi

Sumber: SmartPLS 3. 2025

Pada tabel 13, nilai GoF sebesar 0,64 termasuk kategori GoF tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model struktural dengan tingkat kecocokan tinggi.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Gambar 3. Hasil analisis SEM-PLS



Sumber: Output SEM-PLS 2025

Tabel 14. Hasil uji hipotesis

Hip.	Path	Coef.	T Statistics	P Values	Hipotesis
H1	Spiritualitas di Tempat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,612	11,933	0,000	Diterima
H2	Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Karyawan	0,212	3,709	0,000	Diterima
H3	Spiritualitas di Tempat Kerja & Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Karyawan	0,616	11,933	0,000	Diterima

Sumber: Output SEM-PLS 2025

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, variabel Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai effect size ( $f^2$ ) sebesar 0,526 yang tergolong besar, serta nilai outer loading pada indikator-indikator X1.1 ( nilai keselarasan = 0,849), X1.2 (makna dalam bekerja = 0,852), dan X1.3 (perasaan menjadi bagian =0,767), semuanya lebih dari batas minimum 0,7.

Spiritualitas di Tempat Kerja dalam konteks ini adalah perasaan keterhubungan karyawan dengan makna dan nilai dalam pekerjaan mereka. Konsep ini mencakup pengalaman batiniah yang memberikan semangat, keterpanggilan, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan nilai pribadi, mereka cenderung lebih berdedikasi dan menunjukkan kinerja optimal. Kontribusi terbesar dari indikator makna dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di UMKM merasa pekerjaan mereka tidak hanya sebagai tugas rutin, tetapi memiliki nilai yang lebih dalam dan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dengan begitu, motivasi kerja meningkat dan tercermin dalam pencapaian kinerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan teori (Arrohmah Kholifatun

Ni'mah, 2023). Yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan penting dalam membangun kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, meskipun pengaruhnya tergolong kecil dengan nilai effect size ( $f^2$ ) sebesar 0,063. Nilai outer loading pada indikator Organizational Citizenship Behavior ( $X2.1 = 0,884$  dan  $X2.2 = 0,878$ ) menunjukkan bahwa kedua indikator ini cukup kuat dalam membentuk variabel Organizational Citizenship Behavior .

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela karyawan yang melebihi tanggung jawab formal, seperti membantu rekan kerja, tidak memperasalahkan hal-hal kecil, serta aktif menjaga lingkungan kerja tetap positif. Meskipun tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan, perilaku ini sangat dibutuhkan agar organisasi berjalan secara efisien. Kontribusi terbesar berasal dari indikator penambihan perilaku sukarela ( $X2.1$ ), menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam membantu sesama atau berpartisipasi aktif di luar tugas pokoknya. Penelitian ini sejalan dengan yang pernah dilakukan oleh (Adolph, 2016).

### **Pengaruh Simultan Kedua Variabel terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,588 atau 58,8%, yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh spiritualitas di tempat kerja dan organizational citizenship behavior. Nilai ini berada pada kategori sedang hingga kuat, menunjukkan model memiliki daya prediksi yang baik.

Validitas konvergen dan diskriminan model juga telah terpenuhi, terlihat dari nilai AVE  $> 0,5$  dan korelasi antar konstruk yang lebih rendah dari akar AVE. Hal ini menandakan bahwa masing-masing variabel dalam model memiliki keunikan dalam menjelaskan variabel kinerja.

Model fit juga telah tercapai berdasarkan  $SRMR < 0,08$  dan validitas prediktive  $Q^2 > 0$ , menandakan bahwa model yang digunakan sudah layak untuk dijadikan acuan dalam penelitian lanjutan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Spiritualitas di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM bidang kuliner di Kabupaten Dompu. Pertama, Spiritualitas di Tempat Kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan makna kerja, rasa keterhubungan, dan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja. Kedua, Organizational Citizenship Behavior juga memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong kinerja karyawan melalui perilaku-perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan perilaku kerja proaktif sangat berperan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan UMKM. Selain itu, karyawan yang memiliki kesadaran spiritual yang tinggi dan sikap Organizational Citizenship Behavior yang kuat cenderung memiliki motivasi internal yang lebih besar, loyalitas terhadap

organisasi, serta komitmen dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai strategi penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

## Referensi

- Adolph, R. (2016) 'Organizational citizenship behavior', pp. 1-23.
- Arrohmah Kholifatun Ni'mah (2023) 'Pengaruh spiritual tempat kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour for the environmental passion sebagai variabel mediasi pada karyawan CV New Tweety Magetan'.
- Bina, R. et al. (2016) 'Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening', *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), pp. 1-13.
- Brahmasari, I. A. (2009) 'Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Isu Gender', *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2). doi: 10.30996/die.v5i2.44.
- Chin, W. W. and Newsted, P. R. (1998) 'The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research', *Statistical Strategies for Small Sample Research*, (January 1998), pp. 295-336. Available at:  
<http://books.google.com.sg/books?hl=en&lr=&id=EDZ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA295&dq=chin+1998+PLS&ots=47qB7ro0np&sig=rihQBibvT6S-Lsj1H9tXe9dX6Zk#v=onepage&q&f=false>.
- Dwi Poetra, R. (2019) 'Spiritualitas Kerja (work spirituality)', *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), pp. 5-24.
- Handayani (2020) 'Bab Iii Metode Penelitian', *Suparyanto dan Rosad* (2015, 5(3), pp. 248-253.
- Hidayah, R. (2019) 'Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), pp. 58-65.
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R. and Lisnawati (2018) pengaruh organisational citizenship behavior (ocb) dan quality of work live (qwl) terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt subur jaya embroidery).
- Lina Saptaria, et al (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*.
- Mahmud, D. (2024) 'Workplace Spirituality, Organizational Culture, and Employee Performance in Indonesian MSMEs: Examining the Mediating Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment', *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(7), pp. 362-394. doi: 10.33168/jliss.2024.0719.
- Mardikaningsih, R. (2020) 'Spiritualitas Kerja Dan Kedisiplinan Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi', *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), pp. 286-295. doi: 10.52310/jbhorizon.v3i2.49.

- Na-Nan, et al (2018) 'Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale', *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), pp. 2436–2449. doi: 10.1108/IJQRM-06-2017-0117.
- Najih, S. and Mansyur, A. (2022) 'Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 347–354. doi: 10.36778/jesya.v5i1.554.
- Nurgazali, N., Ahmad, M. I. and Salam, J. (2023) 'Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja Pt. Makassar Tene', *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(2), pp. 128–132. doi: 10.55681/armada.v1i2.394.
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020) 'Penelitian Terdahulu', *Journal GEEJ*, 7(2), pp. 13–37.
- Pokhrel, S. (2024) 'pengaruh orgaizational citizenship behavior, psychologicalwell-being, lingkungan kerja, dan person organization fit terhadap kinerja auditor (studi pada auditor kap seluruh dki jakarta)', *Αγαν*, 15(1), pp. 37–48.
- Priatna, S. F., Emilisa, N. and Khairana, S. (2024) 'Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Mandiri University Group', 22(3). doi: 10.26623/slsi.v22i4.9592.
- Raharjo, I. B. et al. (2023) 'Pengaruh Spiritualitas terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Spiritualitas Tempat Kerja Ssebagai Moderasi', *Edunomika*, 8(1), pp. 2588–2593.
- Safa'atin, K. (2023) '... Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota ...'.
- Tingi, S. et al. (2024) 'Pengaruh spiritualitas tempat kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada umkm roti bandung di kabupaten dompu', 1(2), pp. 57–67.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun (2008) 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008', (1).
- Wijaya, M. I. (2018) 'Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia', pp. 1–144.