

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Perilaku Kewargaan Organisasi, Dan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi)

Bagus Ananta Pratidina, Ismi Darmastuti, dan Aulia Vidya Almadana

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyse the effect of spirituality in the workplace, with a mediating role by organisational citizenship behaviour, and a moderating role by emotional intelligence in improving employee (nurse) performance. In addition, the inconsistency of previous research is the reason this research was conducted. The population used in this study were all active nurses at RSJD Dr. RM. Soedjarwadi, Klaten. The number of samples used in this study were 74 respondents. The data collection method was carried out through a questionnaire. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique with SMART PLS 3 analysis tool.

The results of this study indicate that by including spirituality in the workplace positively and significantly affects employee performance, and emotional intelligence strengthens the influence of spirituality in the workplace on employee performance. Meanwhile, the role of organisational citizenship behaviour has no effect on employee performance. It can be concluded that hypotheses one and two have a positive and significant effect, and hypothesis four strengthens the influence between spirituality in the workplace on employee performance. While hypothesis three has no effect on improving employee performance.

Keywords: workplace spirituality, employee performance, organizational citizenship behavior, emotional intelligence

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, berupa faktor internal maupun eksternal. Perubahan lingkungan yang dinamis dan kompetitif merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya organisasi. Lingkungan yang dinamis dan kompetitif membuat perusahaan atau organisasi berusaha meningkatkan kinerjanya untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Kinerja organisasi atau perusahaan dalam persaingan bisnis dapat ditingkatkan dengan melakukan beberapa hal salah satunya, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun merekrut SDM yang unggul dan memenuhi kriteria perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas serta kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan berbagai strategi. Salah satu strateginya berupa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis telah diterapkan di Rumah Sakit Jiwa Dr. RM. Soedjarwadi yang berlokasi di Jl. Ki Pandanaran KM. 02 Klaten yang merupakan

perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Dapat dilihat pada LKjIP pada tahun 2019, dimana nilai SPM dan Kepuasan Masyarakat telah melebihi 85%. Akan tetapi pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan kenaikan nilai dan stagnasi, dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
LKjIP RSJD Dr. RM. Soedjarwadi

Keterangan	2018	2019	2020	2021
Standar Pelayanan Minimal (SPM)		90,7%	92%	92,6%
Nilai Kepuasan Masyarakat	83,5%	89,5%	90%	90%
Nilai SAKIP		77%	77,5%	80%

Sumber: LKjIP RSJD Dr. RM. Soedjarwadi 2020 dan 2021

Stagnasi dan penurunan dapat dilihat pada tabel (1.1), bahwa kinerja karyawan di RSJD Soedjarwadi memiliki kenaikan sebesar 0,13% pada nilai standar pelayanan minimal pada tahun 2020 dan penurunan kenaikan menjadi 0,6% pada tahun 2021. Sedangkan pada tahun 2019 terjadi kenaikan sebesar 6% pada nilai SPM, akan tetapi mengalami penurunan kenaikan sebesar 0,5% pada 2020, dan stagnan pada tahun 2021. Berdasarkan pada data diatas maka dengan adanya manajemen sumber daya manusia strategis diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang nantinya berdampak pada meningkatnya efisiensi, produktivitas, dan efektivitas perusahaan dalam bersaing di mana budaya perilaku kewargaan organisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis di organisasi sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan Guan dan Frenkel (2018).

Budaya perilaku kewargaan organisasi sangatlah berperan penting dalam menunjang kesuksesan perusahaan serta menjadi nilai plus perusahaan. Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku yang diekspresikan dalam bentuk sebuah tindakan karyawan yang menunjukkan tidak mementingkan diri sendiri dan memiliki kepedulian terhadap orang lain Triani Fatma *et al* (2020). Chuang *et al*, (2019) menemukan bahwa perilaku kewargaan organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis di perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan dan memahami akan lingkungan kerja saat ini dan memberikan perhatian khusus akan kebutuhan batin karyawan yang mempengaruhi kinerja perusahaan atau karyawan selain memperkuat perilaku kewargaan organisasi Rastogi *et al* (2018).

Perkembangan penelitian-penelitian yang diakibatkan faktor tersebut membuat banyak perusahaan maupun peneliti memasukkan elemen spiritual atau religiusme ke dalam perusahaan. Spiritual merupakan nilai-nilai yang subjektif dan unik yang ada pada setiap individu ke tempat kerja. Dalam konteks ini karyawan menginginkan sebuah pengalaman yang bermakna dan berharga di tempat kerja Milliman *et al* (2018). Lata dan Chaudhary, (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa spiritualitas dengan memupuk kebersamaan, keselarasan, nilai, dan kebermaknaan akan membawa hubungan antar karyawan semakin terikat, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, memperkuat nilai-nilai yang ada, dan menghindari perilaku menyimpang. Nilai-nilai yang baik tersebut perlu perusahaan kembangkan dengan mengembangkan iklim organisasi spiritual yang holistik dalam perusahaan. Pengembangan

iklim holistik tersebut nantinya akan berpotensi dapat membuat spiritualitas di tempat kerja dapat tersalurkan ke arah yang tepat sesuai efektivitas organisasi Garg (2017)

Spiritualitas sangatlah berhubungan dekat dengan kecerdasan emosional dimana terdapat kemiripan dalam mempengaruhi kinerja. Kemiripan tersebut dapat ditemukan pada keterampilan sosial, skill, kesadaran sosial dan penghargaan atas diri sendiri Len Tischler, *et al* (2002). Kecerdasan emosional sendiri berperan penting dalam manajemen emosi karyawan dalam menjalankan tugasnya Oana Matilda, *et al* (2020). Mayer dan Salovey (dikutip oleh Carbal dan Carvalho, 2014) mendeskripsikan bahwa kemampuan dalam kecerdasan emosional adalah merasakan sebuah emosi, mengakses dan menghasilkan emosi, membantu dalam berpikir, serta untuk memahami emosi dan maknanya yang berguna untuk mencerminkan emosi dengan cara mendorong perkembangan emosional dan intelektual. . Demikian penelitian ini akan mencoba meneliti pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten yang dimediasi oleh perilaku kewargaan organisasi, dan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja Dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Jena, Lalatendu (2021) pada perusahaan jasa dan manufaktur di India menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara positif berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Garg (2017) menunjukkan bahwa spiritualitas sangat kuat mempengaruhi performa organisasi. Pradhan *et al* (2018) menemukan bahwa dengan memasukkan spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan lebih berkomitmen, membuat karyawan berkontribusi lebih banyak dalam organisasi, dan membantu karyawan dalam memperbaiki dan memajukan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat apabila menemukan arti atau makna dari sebuah pekerjaan.

H1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatnya kinerja karyawan

Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Jena, Lalatendu (2021) menunjukkan bahwa spiritualitas secara positif berkaitan dengan perilaku kewargaan organisasi. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Belwalkar *et al* (2018) bahwa spiritualitas berhubungan positif dengan perilaku kewarganegaraan, dilihat pada dimensi spiritualitas yaitu *inner life* memiliki hubungan positif dengan masing-masing dimensi pada perilaku kewargaan organisasi yaitu *altruism, civic virtue, courtesy* dan *sportsmanship*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sholikhah, Zahrotush *et al* (2018) bahwa terdapat hubungan antara spiritualitas dan perilaku kewargaan organisasi.

H2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatnya perilaku kewargaan organisasi

Hubungan Perilaku Kewargaan Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Guan dan Frenkel (2018) menunjukkan bahwa budaya perilaku kewargaan organisasi dalam HRM di organisasi sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Belwakar *et al* (2018) menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Tentunya kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan Yating, Chuang *et al* (2019) bahwa perilaku

kewargaan organisasi sendiri memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

H3. Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatnya kinerja karyawan

Hubungan Kecerdasan Emosional Memoderasi Spiritualitas di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan

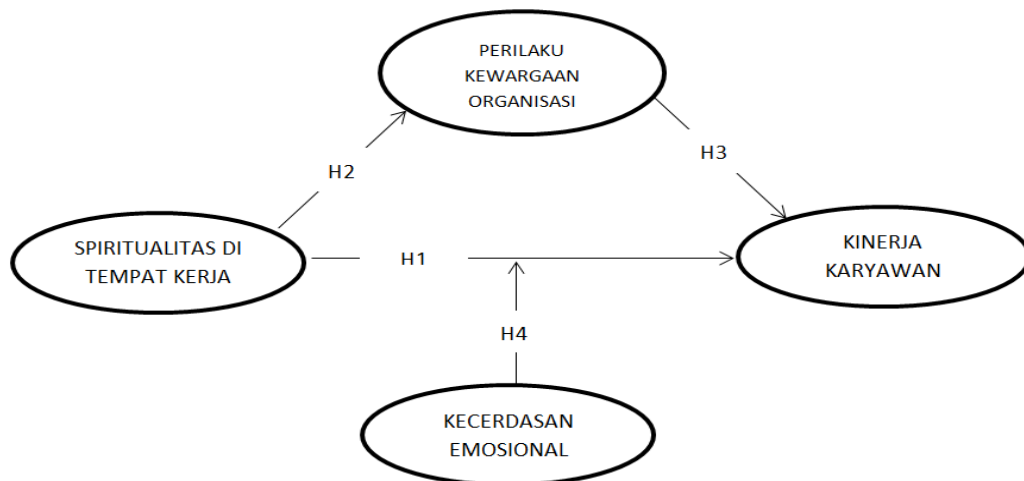
Penelitian yang dilakukan oleh Jena, Lalatendu (2001) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional secara positif memoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Law dan Wong (2002) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran memoderasi.

H4. Kecerdasan emosional memoderasi spiritualitas di tempat kerja pada kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan Penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: dikembangkan oleh peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah yang digeneralisasi atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang nantinya akan ditarik suatu kesimpulan Sugiyono (2015;117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten yang berjumlah 196 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, di mana dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sensus dikarenakan teknik menentukan sampel dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2015;85).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi
Spiritualitas di Tempat Kerja (X1)	Spiritualitas di tempat kerja juga berisi tentang suatu gagasan, bahwa individu sebagai makhluk spiritual tidak hanya mengekspresikan akan kebutuhan hidup dan batin dengan mencari pekerjaan yang berarti, namun hidup dalam menjalin hubungan dengan manusia lain (Ashmos dan Duchon, 2000).	(X1.1) Arti dan Tujuan Bekerja (X1.2)Rasa Kebersamaan (X1.3) Kehidupan Batin (Ashmos dan Duchon, 2000)
Perilaku Kewargaan Organisasi (Z1)	Perilaku kewargaan organisasi adalah suatu kontribusi informal yang dilakukan oleh individu terhadap individu lain tanpa memperhatikan sanksi atau insentif formal. (Abedallah dan Choen, 2014)	(Z1.1) <i>Civic Virtue</i> (Z1.2) <i>Altruism</i> (Z1.3) <i>Conscientiousness</i> (Z1.4) <i>Courtesy</i> (Z1.5) <i>Sportsmanship</i> (Podsakoff, 2000)
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab serta berhasil melaksanakan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ada (Novia Ruth Silaen,dkk. 2021;2)	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Efektifitas 5.Komitmen (Robbins, 2006)
Kecerdasan Emosional (A1)	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu dalam memahami dan mengatur emosi orang lain dan diri sendiri dengan mengenali dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain (Mayers dan Salovey, 1997)	(A1.1) <i>Self emotional appraisal</i> (A1.2) <i>Others emotional appraisal</i> (A3.3) <i>Regulation of emotion</i> (A4.4) <i>Use of emotion</i> (Wong dan Law, 2002)

Sumber: dikembangkan oleh peneliti, 2022

Metode Analisis

1. Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai responden empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan.

2. Pengujian SEM

Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS yang dioperasikan melalui program SMART PLS 3. Peneliti menggunakan alat analisis SEM PLS dikarenakan metode analisis yang *powerfull* karena meniadakan asumsi *Ordinary Least Square* (OLS) regresi dimana data harus didistribusikan secara multikolinieritas dan multivariate antara variabel eksogen, dapat digunakan untuk menguji teori dan data yang lemah (sampel kecil), serta dapat

menjelaskan ada atau tidaknya hubungan variabel laten dan mengkonfirmasi teori Solihin dan Ratmono, (2021;60). Terdapat dua tahap uji SEM-PLS yaitu:

2.1 Uji Outer Model

Evaluasi outer model adalah menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya Haryono (2016) atau analisis terhadap alat yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian dimana evaluasi ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data (measurement) Duryadi (2021).

2.1.1 Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau untuk melihat apakah seluruh indikator valid dan ideal dalam mengukur variabel latennya. Pada uji validitas ini, akan melihat nilai *Loading Factor* $\geq 0,7$ Haryono (2016) atau pendapat lain menurut Chin (1998); dalam Yamin (2021) bahwa *Loading Factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima.

2.1.2 Reliabilitas Konstruk

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah suatu kuesioner dapat dikatakan handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu Sugiyono (2009). Dengan syarat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* ≥ 7 Duryadi (2021), serta nilai AVE ≥ 5 Yamin (2021).

2.1.3 Validitas Diskriminan

Discriminant validity menggambarkan seberapa jauh konstruk atau variabel yang dibangun berbeda dengan variabel atau konstruk lain Yamin (2021). Syarat *cross loading* ≥ 7 Duryadi (2016) atau *blok indicator* memiliki nilai *loading* lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya Haryono (2016) dan syarat akar kuadrat AVE (*Fornell-Lacker Criterion*) harus lebih besar dari korelasi dengan konstruk lainnya Duryadi (2021).

2.2 Uji Inner Model

Evaluasi dengan menspesifikasikan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory* Haryono (2016) atau evaluasi model struktural yang dilakukan untuk mengetahui nilai *R Square* (R^2) (*Coefficient determinance*), koefisien jalur (*path Coefficient*), memvalidasi kebaikan model (*Model Fit*) dan *Predictif Relevan* Duryadi (2021).

2.2.1 Uji Inner VIF

Uji *inner VIF* dilakukan untuk melihat apakah blok yang harus diuji terdapat gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $VIF < 10$ Haryono (2016) atau dapat diterima apabila $VIF < 5$ Hair *et al* (2011); dalam Yamin (2021).

2.2.2 Uji R Square

Uji *R square* digunakan mengukur prediksi kekuatan dari model struktural. *R Square* seberapa besar varians variabel endogen terhadap variabel eksogen atau endogen lainnya Yamin (2021).

2.2.3 Uji Q Square

Uji *Q square* digunakan untuk menggambarkan sebuah model memiliki *Predictif relevan* yang baik. Menurut Duryadi (2021) sebuah model memiliki *predictif relevan* yang baik apabila $Q\ square > 0$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji T Statistik

Tabel 1.3
Uji T Statistik

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja -> Kinerja Karyawan	0.448	0.453	0.183	2.445	0.015
Spiritualitas di Tempat Kerja -> Perilaku kewargaan organisasi	0.760	0.761	0,052	14.669	0.000
Spiritualitas di Tempat Kerja -> Arti dan Tujuan Bekerja	0.889	0.891	0.040	22.170	0.000
Spiritualitas di Tempat Kerja -> Kehidupan Batin	0.899	0.901	0.020	44.508	0.000
Spiritualitas di Tempat Kerja -> Rasa Kebersamaan_	0.921	0.924	0.014	65.737	0.000
Perilaku kewargaan organisasi -> Kinerja Karyawan	0.153	0.135	0.188	0.813	0.417
Perilaku kewargaan organisasi -> <i>Altruism</i>	0.752	0.772	0.080	9.394	0.000
Perilaku kewargaan organisasi -> <i>Civic Virtue</i>	0.871	0.871	0.027	32.824	0.000
Perilaku kewargaan organisasi -> <i>Conscientiousness</i>	0.849	0.851	0.038	22.220	0.000
Perilaku kewargaan organisasi -> <i>Courtesy</i>	0.890	0.890	0.027	33.213	0.000
Perilaku kewargaan organisasi -> <i>Sportsmanship</i>	0.741	0.745	0,054	13.833	0.000
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0.307	0.329	0.135	2.269	0.024
Kecerdasan Emosional -> <i>Regulation of emotion</i>	0.822	0.823	0,052	15.681	0.000
Kecerdasan Emosional -> <i>Others emotional appraisal</i>	0.842	0.843	0.039	21.639	0.000
Kecerdasan Emosional -> <i>Self emotional appraisal</i>	0.850	0.852	0.031	27.142	0.000
Kecerdasan Emosional -> <i>Use of emotion</i>	0.920	0.922	0.022	41.350	0.000
<i>Moderating Effect 1</i> -> Kinerja Karyawan	0.321	0.327	0.114	2.821	0.005

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, untuk mengetahui suatu hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan melihat signifikansi antar konstruk, T-statistik, dan P-values setelah melalui *bootstrapping*. Hipotesis dapat diterima apabila T-statistik $\geq 1,96$ dan P-values $\leq 0,05$ Haryono (2016) dan untuk melihat pengaruh positif atau negatif dapat dilihat pada nilai *original sampel* (Duryadi; 2021)

Berdasarkan analisis uji *bootstrapping*, dengan melihat nilai T-statistik $2,445 \geq 1,96$, P-value $0,015 \geq 0,05$ dan O-sampel $0,448$. Maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bahweres *et al* (2019) yang dilakukan pada 63 pegawai BTPN Syariah di Kota Kupang menemukan spiritualitas berpengaruh dengan kinerja melalui kesadaran akan nilai-nilai, makna kebenaran hidup, makna hidup, karunia cinta dalam kehidupan karyawan dan rasa transendensi yang membantu seseorang yang sedang bekerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis dengan melihat nilai T-statistik $14,669$ lebih besar dari $1,96$, P-value $= 0 \leq 0,05$, dan O-sampel $= 0,760$. Berdasarkan nilai tersebut diketahui spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif pada perilaku kewargaan organisasi, sehingga hipotesis 2 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Belwalkar *et al* (2018) yang dilakukan pada 613 pegawai bank di India, menemukan bahwa kehidupan batin secara individual memiliki korelasi positif yang signifikan dengan komponen individu perilaku kewargaan organisasi yaitu altruisme, kebajikan sipil, kesopanan, dan sportivitas. Akan tetapi secara keseluruhan hanya dimensi arti dan tujuan bekerja serta rasa kebersamaan yang berkorelasi dengan kinerja karyawan. Serta penelitian Nurjanah dan Hamzah (2018) yang dilakukan pada 583 dosen tetap di Universitas Islam Riau menunjukkan terdapat pengaruh signifikan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Hasil uji *bootstrapping* menghasilkan nilai T-statistik $= 0,813$ kurang dari $1,96$, P-value $= 0,417 \geq 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 di tolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Lukito, Ricky (2020) dengan sampel sebanyak 34 karyawan menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Diperkuat penelitian yang dilakukan Hanzae dan Mirvaisis (2013) yang dilakukan pada 225 karyawan di industri perhotelan Iran menunjukkan perilaku kewargaan organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Uji hipotesis terakhir memerlukan hasil hipotesis satu sebagai pembanding. yang mana pada hipotesis satu, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan T-statistik $2,445 \geq 1,96$ dan P-value $0,015 \geq 0,05$. Pada nilai moderasi spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional memiliki nilai T-statistik $= 2,821 \geq 1,96$ dan P-value $= 0,005 \leq 0,05$. Mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memoderasi atau memperkuat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Jena, Lalatendu (2021) pada berbagai perusahaan manufaktur maupun jasa dengan 764 responden, mendapatkan bahwa kecerdasan emosional memperkuat hubungan atau pengaruh independen dan dependen variabel.

2. Uji Mediasi

Tabel 1.4
Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Spiritualitas di Tempat Kerja -> Perilaku kewargaan organisasi - > Kinerja Karyawan	0.116	0.099	0.141	0.825	0.410

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 1.4, diketahui bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada nilai T-Statistik $0,825 \leq 1,96$ dan P-Value $0,410 \geq 0,05$ maka peran mediasi ditolak, didukung oleh penelitian Fitri dan Endartno (2021) di Hotel Bahara Inn dengan sampel 106 karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi tidak memiliki peran memediasi dalam penelitian tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka secara statistik spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya spiritualitas di tempat kerja yang semakin bagus akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti perawat yang menemukan arti dan tujuan bekerja, rasa kebersamaan, dan kehidupan batin akan meningkatkan kinerjanya di Rumah Sakit Soedjarwadi meningkat.

Spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Artinya spiritualitas di tempat kerja yang semakin baik akan mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Hal ini berarti dengan adanya arti dan tujuan bekerja, rasa kebersamaan, dan kehidupan batin akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi perawat di Rumah Sakit Soedjarwadi.

Perilaku kewargaan organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi maka kinerja karyawan belum tentu akan meningkat. Hal ini berarti dengan melakukan atau meningkatkan *civic virtue*, *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship* belum mampu membuat kinerja perawat di Rumah Sakit Soedjarwadi meningkat.

Kecerdasan emosional memoderasi atau memperkuat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya kecerdasan emosional perawat maka akan memperkuat pengaruh spiritualitas di tempat kerja pada kinerja karyawan. Sehingga dengan meningkatkan *self emotional appraisal*, *others emotional appraisal*, *regulation of emotion*, dan *use of emotion* seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ashmos, Donde & Duchone. 2000. " Spirituality at work a conceptualization and measuer". *Journal of Management Inquiry*.
- Bahweres, Hawyah *et al.* 2019." The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance". *Advances in Economics, Business and Management Research. Vol. 143*

- Belwalkar, Shibani *et al.* 2018. "The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors an empirical study". *Social Responsibility Journal*. Vol. 14, No. 2. Hal. 410-430
- Carbal & Carvalho. 2014. "Emotional Intelligence and Ethics on Organizations" *Journal of Business and Management*. No. 2. Hal. 5-23
- Chuang, Yating *et al.* 2019. "Helping Behaviors Convert Negative Affect into Job Satisfaction and Creative Performance", *Personnel Review*, Vol. 48, No. 6.
- Duryadi. 2021. Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah, Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan Smart PLS. Semarang. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Endartno & Fitri. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal". *Jurnal Manajemen*. Vol. 15. No. 2.
- Faisal, Edwin. 2022. "Peran Kecerdasan Emosional Dalam Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Asri Medical Center Yogyakarta)".
- Garg, Naval. 2017. "Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement", *South Asian Journal of Human Resources Management*, Vol. 4, No.2.
- Guan, Xiaoyu & Stephen Frenkel. 2018. "How HR Practice, Work Engagement and Job Crafting Influence Employee Performance", *Chinese Management Studies*", Vol. 12, No. 3.
- Hamzah & Nurjannah. 2018. "Peranan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaorganisasian pada Dosen Universitas Islam Riau". *Jurnal Ekonomi KIAT*. Vol. 29. No. 2.
- Haryono, Siswoyo. 2016. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen, AMOS LISLER PLS. Bekasi. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Jena, Lalatendu . 2021. "Does Workplace Spiritually Lead to Raising Employee Performance? The Role of Citizenship Behavior and Emotional Intelligence", *International Journal of Organizational Analysis*.
- Lata & Chaudhary. 2020. "Dark Triad and instigated incivility: The moderating role of workplace spirituality". *Journal Elsevier*. Hal. 2-11.
- Law, Kenneth & Wong. 2002. "The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study". *The Leadership Quarterly* 13. Vol. 13. Hal. 243-274
- Lukto, Rickey. 2020. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC UD. Untung Jaya Sidoarjo". *AGORA*. Vol. 8. No. 2
- Milliman, John *et al.* 2018. "The Effect of Workplace Spirituality on Hospitality Employee Engagement, Intention to Stay, and Service Delivery", *Journal of Hospitality and Tourism Management*.
- Miraisi & Hanzae. 2013. "A Survey On Impact Of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviors And Job Satisfaction On Employees' Performance In Iranian Hotel Industry". *Journal of Management Science Letters*.
- Rastogi, Renu *et al.* 2018. "Do high-performance HR practices augment OCBs? The role of psychological climate and work engagement". *International Journal of Productivity and Performance Management*.

- Phodsakof, Philip *et al.* 2000. “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”. *Journal of Management* .Vol. 26, No. 3. Hal. 513–563.
- Sabie, Oana Matilda *et al.* 2020. “The Relationship Between Emotional Intelligence and Human Resumbers Employee Performance: A Case Study For Romanian Companies”, *Management Research and Practice*”, Vol. 12, No. 3.
- Sholikhah, Zahrotush *et al.* “The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors The mediating effect of organization based self-esteem and workplace spirituality”. *International Journal of Law and Management*. Vol. 61, Hal. 232-249.
- Sholihin dan Ratmono. 2021. “Analisis SEM-PLS denagn WarPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis”. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Tischler, Len *et al.* 2002 “Linking Emotional Intelligence, Spiritually and Workplace Performance”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No. 3.
- Triani, Fatma *et al.* 2020. “Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, Vol. 1, No. 1.
- Yamin, Sofyan. 2021. Olah Data Statistik: SMART PLS 3, AMOS & STATA. Bekasi. PT Dewangga Energi internasional.