
PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN *QUALITY WORK OF LIFE* SEBAGAI PEMODERASI

Siti Nur Azizah

Program Studi Manajemen

STIE PUTRA BANGSA

sitinuraziz@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship between spirituality in the workplace and extra behavior (OCB) with quality of worklife as a moderating variable for 61 employees of the Candisari Kebumen hotel restaurant. The research method is quantitative descriptive with the help of SPSS 23. Hypothesis testing shows that spirituality in the workplace has a positive effect on extra behavior. While quality of worklife is moderating the relationship between them so that it can be used as a variable that can increase extra behavior

Keywords: workplace spirituality, OCB, Quality of worklife

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan antara spiritualitas ditempat kerja terhadap perilaku ekstra (OCB) dengan *quality of worklife* sebagai moderating variable pada karyawan restoran hotel Candisari Kebumen sejumlah 61 karyawan. Metode penelitian adalah deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS 23. Uji hipotesis menunjukkan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku ekstra. Sedangkan *quality of worklife* menjadi pemoderasi hubungan keduanya sehingga dapat digunakan sebagai variabel yang mampu meningkatkan perilaku ekstra.

Kata kunci: *workplace spirituality*, OCB, *Quality of worklife*

PENDAHULUAN

Topik penelitian *workplace spirituality* (WPS) atau spiritualitas di tempat kerja didorong oleh berbagai fenomena ditempat kerja dan perkembangan penelitian. Oldenburg dan Bandsuch (1977) menyatakan selama beberapa tahun kurun waktu terakhir terdapat sesuatu yang mengarahkan kehidupan seseorang, yaitu bermakna yang dalam, hubungan yang lebih kuat, meningkatnya kesederhanaan serta hubungan yang lebih tinggi. Stewart (2002) menyatakan 55 % dari 1000 pekerja

mempertimbangkan spiritualitas sebagai hal yang penting ditempat kerja. Di Indonesia fenomena WPS bermunculan sejak tahun 2006, ketika beberapa institusi meresmikan kerjasama dengan pemegang lisensi training ESQ, antara lain IPB dan UI (Republika, 2006) untuk mengadakan training mengenai pembinaan spiritualitas.

Perkembangan penelitian mengenai WPS antara lain dilaporkan, lebih dari 200 artikel muncul di berbagai jurnal manajemen (Sudhir, 2003). Penelitian masih banyak yang berupa konsep atau data sekunder misalnya Mitroff dan Denron, 1999; Hicks, 2002; Jurkiewicksz dkk, 2003; organ, 2004; Marques dkk, 2005. Beberapa penelitian empirik juga muncul seperti Milliman dkk, 2003; Asmoch dan Duchon, 2005.

Milliman dkk, (2005) menyatakan bahwa WPS berkorelasi kuat dengan sikap karyawan, hal tersebut disebabkan dengan adanya spiritualitas ditempat kerja menimbulkan upaya karyawan menemukan tujuan hidup, kebermaknaan, memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan berupaya mencari kesesuaian antara nilai-nilai inti yang menjadi inti kepercayaannya dengan nilai-nilai organisasinya. Bahkan ketika organisasi memiliki spiritualitas yang tinggi, hal tersebut diharapkan mampu berdampak positif pada sikap karyawan, misalnya peran ekstra yang disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*

Model Milliman menggambarkan hubungan yang kuat antara WPS dengan sikap bekerja para karyawan termasuk OCB (Milliman dkk, 2005). Semakin baik spiritualitas individu maka OCB atau perilaku extra adalah perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan melaksanakan peran diluar tugas utamanya (Podsakof, 2006) akan meningkat. Perilaku ini dinilai penting dalam organisasi, karena terbukti meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi (Organ dan Mckensie, 2006).

Berdasarkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), dukungan diyakini menjadi sumber bagi hasil positif karyawan (baik itu sikap, perilaku, maupun kinerja) (Rhoades & Eisenberger, 2002 dalam Ahmed & Nawaz, 2015). Ketika karyawan merasa diperlakukan secara wajar atau adil oleh organisasi mereka, kemungkinan pada akhirnya mereka memberikan timbal balik dengan meningkatkan kinerja karena hubungan pertukaran sosial berkembang antara karyawan dan organisasi (MacKenzie et al., 1993; Organ, 1988; Podsakoff et al., 2009 dalam Chinomona, 2011). Dukungan organisasi dapat berpotensi merangsang sikap

karyawan di tempat kerja seperti kepuasan karyawan dan komitmen organisasi yang mungkin akibatnya menyebabkan peningkatan kinerja (Randall et al., 1999 dalam Chinomona, 2011). Salah satu dukungan tersebut adalah Quality of Work Life May dan Johnson, (1999) mengemukakan bahwa *QWL is defined as the favorable conditions and environments of a workplace that support and promote employee satisfaction by providing them with rewards, job security, and growth opportunities*. Definisi ini memberikan pengertian bahwa kondisi kerja yang layak merupakan syarat mutlak untuk memungkinkan karyawan berkarya secara utuh dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan, dengan jumlah karyawan yang sedikit dibandingkan dengan proporsi pekerjaan yang cukup banyak, para karyawan belum memiliki inisiatif untuk saling membantu meringankan beban pekerjaan rekan kerjanya apabila mengalami kesulitan, terkadang kesibukan pribadi membuat karyawan lebih mementingkan pekerjaannya dahulu.

Bagi karyawan Restoran Candisari melayani pelanggan dengan baik adalah tuntutan pekerjaan. Bahkan karena kompleksnya pekerjaan, perilaku saling membantu pekerjaan dengan rekan sangatlah diperlukan agar keseluruhan jasa layanan terbaik bisa diberikan. Perilaku ekstra ini dimungkinkan terjadi apabila spiritualitas individu karyawan dan tim maupun spiritualitas organisasi dimiliki dan terjaga dengan baik.

Penelitian ini fokus menguji bagaimana pengaruh WPS terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan QWL sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilakukan untuk beberapa alasan, yaitu untuk mengisi gap empiris pada literatur spiritualitas di tempat kerja yang belum banyak hubungannya dengan perilaku kewargaan organisasional, serta menjelaskan peran QWL sebagai pemoderasi pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB.

Ada beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini. Pertama, seperti yang sudah dipaparkan dalam latar belakang sebelumnya bahwa ketertarikan para peneliti terhadap isu spiritualitas di tempat kerja terus menerus meningkat. Kedua adalah terkait pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku ekstra (OCB) yang masih belum banyak diteliti (seperti yang dikatakan oleh Nasurdin et al., 2013; Ahmad & Omar, 2014). Ketiga adalah bahwa penelitian

sebelumnya tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku OCB mengalami ketidakkonsistenan hasil (misalnya dalam Kazemipour & Amin, 2012; Nasurdin et al., 2013; Phorsariati et al., 2014). Hal ini membuat peneliti mengusulkan variabel pemoderasi pada hubungan tersebut, yaitu QWL. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, variabel pemoderasi diduga dapat mempengaruhi kuat tidaknya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB pada karyawan restoran Hotel Candisari Kebumen.

KERANGKA TEORITIS

Workplace Spirituality (WPS)

WPS merupakan paradigma baru dalam MSDM. Berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana WPS mempengaruhi individu terkait dengan motivasi, sikap, perilaku, budaya, kepemimpinan, kinerja maupun produktivitas (Hiks, 2002; Krisnakumar et al, 2002; Krahnke et. Al, 2003; Kale dan Shrivastava, 2003; Claude dan Zamor, 2004; Milliman et al, 2003; Wiersma 2003; Grant, 2004; Asmosh dan Dukhon, 2005; Marques, 2006).

Terdapat beberapa definisi dari WPS yang dikemukakan para ahli WPS digunakan dalam konteks pengalaman individu (Ashmos dan Duchon, 2000), organisasi (Izzo dan Klein, 1998), dan keduanya individu dan organisasi (Gibbons, 1999; Guillory, 2000). Memadukan keduanya, spiritualitas tempat kerja telah digambarkan sebagai "Kerangka nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya yang mempromosikan pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain dengan cara memberikan perasaan kelengkapan dan kegembiraan(Giacalone dan Jurkiewicz, 2003). Dari sudut pandang organisasi, spiritualitas di tempat kerja mengacu pada budaya organisasi yang didukung oleh pernyataan misi, kepemimpinandan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan berbasis nilai, yang mengakui kontribusi yang dibuat oleh karyawan dan yang mendukung pengembangan spiritual pribadi dan kesejahteraan (Ashmos dan Duchon, 2000; Guillory, 2000; Mitroff dan Denton, 1999). Dari perspektif individu, spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai "pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dipelihara oleh pekerjaan yang berarti, yang berlangsung di konteks masyarakat "(Ashmos dan Duchon, 2000). Analisis yang hati-hati terhadap definisi ini mengungkapkan benang

merah “menemukan makna” memberi kontribusi melalui bekerja, melayani orang lain, keterhubungan dan keaslian di tempat kerja sebagai leitmotif di tempat kerja kerohanian.

Konsep WPS terbagi menjadi dua aliran, yaitu adanya keterkaitan dan adanya ketidakketerkaitan dengan agama. Perbedaan aliran konsep dimulai dari adanya perbedaan pendapat mengenai adanya perbedaan definisi spiritualitas dan agama. Sebagian menyatakan tidak ada kaitan (Mintroff dan Denton, 1999; Marques, 2005, Robbins, 2004). Namun ada yang menyatakan sebagai konsep yang tidak bisa dipisahkan (Quatro, 2004; Hiks, 2002; Wiersma, 2003). Quatro (2004) menyatakan WPS tidak bisa lepas dari pengaruh agama tradisional seperti Islam, Kristen, Hindu dan Budha. Beberapa teori yang berpengaruh terhadap WPS adalah teori manajemen mengenai integrasi organisasi dan kepemimpinan Follet, teori hierarki kebutuhan dan teori Z dari Maslow dan teori Greenlaf (Quatro, 2004).

Follet (1924) menekankan pentingnya kesadaran bahwa tujuan yang lebih tinggi dalam bekerja dan dalam berorganisasi, bahwa setiap pegawai menginginkan pekerjaan yang bermakna dalam hidupnya, sehingga integrasi antara bawahan dan manajemen menjadi penting. Kemitraan menjadi suatu hubungan yang berkualitas.

Maslow (1961) dalam teori hierarki kebutuhan menyadari semua orang memiliki kebutuhan dari yang dasar sampai tertinggi. Pada tingkat inilah Maslow menekankan pentingnya manajemen membentuk model yang berbeda dengan manajemen tradisional yang disebut dengan *elighted management* yang memiliki kemiripan dengan teori Follet dan menekankan pentingnya kepemimpinan yang memiliki tujuan yang lebih besar dan integrasi dalam organisasi, bahwa pemimpin seharusnya melayani, adanya *empowerment dan shared governance*. Inti dari model Maslow menekankan hubungan kausalitas kebutuhan aktualisasi diri dan meningkatnya kinerja organisasi dan selanjutnya mempengaruhi perusahaan menerima gerakan organisasi spiritual kontemporer. Sedangkan teori Z Maslow adalah mengenai kehidupan organisasi yang senantiasa berevolusi, sehingga pada akhirnya individu di dalamnya akan berusaha memenuhi kebutuhan aktualisasi diri melalui integrasi nilai luhur dan kebutuhan yang lebih tinggi, sebagai cara untuk menerapkan agama secara mendalam (Maslow, 1998).

Greelaf (1970) mempengaruhi pemikiran mengenai WPS dengan mengemukakan dua teori yaitu *servant leadership dan institutional theory*. Menurut Greenlaf kepemimpinan haruslah melayani dengan cara meningkatkan kesejahteraan pegawai dan masyarakat. Konsep teologi dalam institusi memunculkan akutabilitas pemimpin untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan masyarakat diatas kepentingan organisasi.

Quatro (2004) menyatakan WPS terkait dengan nilai agama. Misalnya dalam agama kristen adanya panggilan jiwa, yang menganggap pekerjaan sebagai dedikasi terhadap Tuhan. Pada agam Islam ada teori tauhid , yang menyatakan pebisnis adalah wakil sekaligus hamba Tuhan yang esa. Keyakinan ini membuat muslim meyakini semua aspek kehidupan termasuk bekerja harus berdasarkan sistem etika dalam rangka menjalin hubungan dengan Tuhan dan manusia (Badawi, 2001) sehingga tercapai kesejahteraan masyarakat dengan menekankan sikap adil dan jujur Agama Hindu mengenal Karma Yoga bahwa kehidupan adalah penyatuan dengan tuhan dengan bekerja sehingga tidak ada sikap mementingkan diri sendiri seta berusaha memaksimalkan kemampuan dengan melayani masyarakat dan dedikasi dengan tugas.

Dalam literatur manajemen, berbagai penelitian menunjukkan dampak positif dari spiritualitas tempat kerja terhadap kepuasan kerja (Altaf & Awan, 2011; Gupta, Kumar & Singh, 2013), tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah (Chawla & Guda, 2010), efektivitas kepemimpinan (Abdullah, Alzaiyeen, & Aldarabah, 2009), efektivitas tim (Daniel, 2010). Menurut Pawar (2009), istilah WPS mengacu pada pengalaman spiritualitas karyawan di tempat kerja yang meliputi aspek makna, komunitas dan transendensi. Kolodinsky, Giacalone dan Jurkiewicz (2008) telah mengkonseptualisasikan WPS di tiga tingkat: (a) spiritualitas pribadi, (b) spiritualitas organisasi dan (c) interaksi keduanya; dimana spiritualitas pribadi dapat dipandang sebagai penggabungan nilai spiritual seseorang dalam pengaturan kerja. Pandangan tersebut menganggap bahwa nilai spiritual pribadi seseorang berpengaruh terhadap perilaku pekerja, serta merupakan interpretasi dan tanggapan terhadap peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdarkan teori budaya organisasi , spiritualitas organisasi mencerminkan persepsi individu terhadap nilai-nilai spiritual dalam sebuah organisasi, merupakan

barometer individu terhadap nilai spiritual organisasi dan melibatkan penilaian mengenai persepsi pekerja terhadap lingkungan organisasi makro. Interaksi antara nilai spiritual pribadi seseorang dan organisasi dapat diartikan sebuah kecocokan dan persepsi nilai pekerja dan nilai organisasi, bila kesesuaiannya kuat, hasil kerja yang dihasilkan akan lebih baik. Banyak peneliti telah mencatat bahwa kehadiran komponen spiritual dalam budaya organisasi memberi manfaat bagi organisasi (Driscoll & McKee, 2007; Fry, 2003; Milliman et al., 1999).

Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) merupakan salah satu aspek penting dalam WPS. Dimensi ini mempresentasikan bagaimana individu berinteraksi dengan pekerjaan sehari-hari pada level individu. Adanya ngkapan WPS terkait dengan motivasi intrinsik hati nurani atau kecenderungan terhadap kebenaran, hasrat terlibat dalam kegiatan yang membawa manfaat bagi diri maupun orang (Asmos dan Duchon, 2000; Milliman, 2003). Ini berarti individu pekerja mencari tujuan hidup, yang memandang pekerjaan bukan sekedar aktivitas biasa namun mencari makna, membantu orang, merupakan *inner life* dengan cara mencari pekerjaan yang bermakna dan berkontribusi.

Dimensi kedua adalah *sense of community*, rasa kebersamaan dengan komunitas merupakan level tim dalam perilaku organisasi. Komunitas ditempat kerja muncul berdasarkan kepercayaan bahwa orang melihat dirinya terhubung dengan orang lain dan terdapat *inner life* antara seseorang dengan orang lain (Maynar, 1992; Miller, 1992). Pada level tim melibatkan emosi, mental dan spiritual sesama anggota tim. Intinya adalah keterlibatan diantara orang-orang, termasuk dukungan, kebebasan berekspresi dan kepedulian yang tulus.

Aspek ketiga dalam WPS adalah ketika individu merasakan tingkat kesesuaian yang tinggi antara nilai yang dianut dengan nilai-nilai organisasi (*alignment with organization value*). Aspek ini merupakan interaksi pekerja dengan tujuan organisasi (Mitroff dan Denton, 1999). Artinya individu memiliki tujuan besar dari sekedar tujuan pribadi sehingga ia merasa sudah sepenuhnya berkontribusi terhadap orang lain. Perasaan ini juga menunjukkan individu pekerja percaya pada orang lain dan managernya dalam menjalankan nilai-nilai yang baik, manajer memiliki hati yang teguh dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan masyarakat (Asmos dan Duchon, 2000). Ini juga dipandang sebagai kepedulian individu

terhadap integrasi dan tujuan manfaat bagi masyarakat, bukan sekedar keuntungan pribadi.

Mitroff dan Denton (1999) menyimpulkan bahwa tenaga kerja yang memandang organisasi mereka sebagai tempat spiritual juga percaya bahwa organisasinya memperoleh keuntungan lebih dari pesaing lainnya. Peneliti lainnya (Bodia & Ali, 2012; Chawla & Guda, 2010; Hong, 2012; Markow & Klenke, 2005; Marschke, Preziosi & Harrington, (2011) menemukan hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan komitmen karyawan.

Teori tentang budaya dan efektivitas organisasi (Denison & Mishra, 1995; menyatakan keberadaan WPS sangat tergantung pada asumsi yang berbeda tentang "perasaan dasar" dari seseorang bagaimana dia terhubung dengan diri sendiri, terhubung dengan orang lain, dan seluruh alam semesta "(Mitroff & Denton, 1999). Pertanyaan penting dari konsep ini adalah - bukan bagaimana spiritualitas tempat kerja bisa mengubah orang, namun bagaimana organisasi bisa lebih mencerminkan keseluruhan manusia di dalamnya (Briskin, 1998). Giacalone dan Jurkiewicz (2003) mendefinisikan WPS sebagai nilai organisasi yang dipraktikkan dalam kerangka kerja, dibuktikan dalam pengejawantahan budaya yang mempromosikan pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi rasa terhubung dengan orang lain dan sukacita/kegembiraan. Definisi ini juga menunjukkan bahwa kehadiran WPS berimplikasi positif bagi organisasi.

Quality Work of Life (QWL)

May dan Johnson, (1999) mengemukakan bahwa *QWL is defined as the favorable conditions and environments of a workplace that support and promote employee satisfaction by providing them with rewards, job security, and growth opportunities*. Definisi ini memberikan pengertian bahwa kondisi kerja yang layak merupakan syarat mutlak untuk memungkinkan karyawan berkarya secara utuh dalam organisasi. Menurut Lau & May (1998), QWL didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Menurut Kondalkar (2009) QWL berhubungan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dari individu yang menikmati bentuk pekerjaannya dalam organisasi. Selanjutnya QWL menurut Nawawi (2001) adalah "program yang

mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawanan yang lebih baik".

Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi kerja, dan lain sebagainya. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan. QWL merupakan sebuah konsep subjektif karena individu menganggap aspek fisik sebagai faktor yang mampu mempengaruhi tingkat kepuasan (Dupuis et al, 2000).

Menurut Nawawi, (2005) Keberhasilan QWL dari sudut pekerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: 1) Keikutsertaan dalam bekerja memberikan dan meningkatkan rasa puas; 2) Rasa puas mendorong untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja; 3) Tingkat kehadiran tinggi; 4) Kesiediaan bekerja secara sukarela meningkat dan meluas; 5) Merasa merugi jika tidak masuk/tidak hadir; 6) Selalu terdorong menyampaikan saran untuk peningkatan produktivitas dan kualitas. Usaha organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang layak ini merupakan proses "menghumanisasi pekerjaan" agar setiap orang yang bekerja di dalam organisasi merasa puas atas kebutuhan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan (Monkevicius, 2014).

Sebelumnya Chelte (1983) menjelaskan bahwa QWL merupakan sebuah hubungan yang total antara karyawan dan lingkungan kerja lengkap dengan segala aspek kemanusiaan, teknikal dan juga faktor ekonomi. Prinsip utama QWL adalah memperlakukan karyawan dengan harkat dan martabat agar menghasilkan karyawan yang handal, dapat dipercaya, bertanggung jawab dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan (Robins, 1989).

QWL dikenal sebagai multi-dimensional kontruk dan juga dinamik. Banyak literatur memaparkan bahwa ada beberapa konsep yang termasuk didalamnya seperti keamanan kerja, sistem kompensasi yang baik, pembayaran gaji yang tinggi, kesempatan untuk berkembang berpartisipasi dalam kelompok, dan meningkatkan kinerja organisasi. Namun organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan tak berwujud dalam organisasi karena pemenuhan kebutuhan yang tidak seimbang di

mana hanya memperhatikan pemenuhan kebutuhan berwujud saja maka akan berpengaruh pula pada perilaku karyawan, karena konsep QWL dibangun dari teori Hirarki kebutuhan dari Maslow untuk yang memiliki 7 kebutuhan yaitu: 1. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan, 2. Kebutuhan ekonomi dan keluarga, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan untuk dihargai dan menghargai, 5. Kebutuhan aktualisasi, 6. Kebutuhan pengetahuan, 7. Kebutuhan akan rasa keindahan (Beauregard, 2007, Marta et al, 2013). Maka QWL merupakan usaha perusahaan atau organisasi untuk manajemen perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menyediakan lingkungan kerja yang layak untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar memberdayakan seluruh kemampuan dan skillnya demi kemajuan perusahaan tempat dimana bekerja.

QWL diterima sebagai sebuah konsep yang objektif karena diartikan sebagai cara berpikir mengenai karyawan, pekerjaan dan organisasi Nadler dan Lawler (1983) dalam Martel dan Dupuis, (2006). Cara berpikir seseorang mengenai lingkungan kerjanya akan memberikan efek pada perilaku positif di mana akan meningkatkan kinerja yang tinggi bagi organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

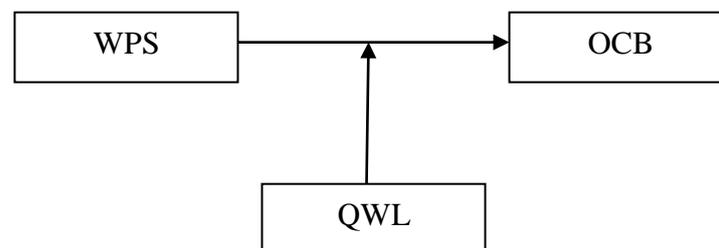
OCB yang dikemukakan pertama kali oleh Organ (1988) merupakan perilaku individu yang ekstra tidak secara langsung dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang formal, namun secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Selanjutnya Organ menjelaskan lima dimensi OCB yaitu *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa. *Civic virtue*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi. *Conscientiousness*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan, *Courtesy* adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain *Sportsmanship* menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Aldag dan Resckhe (1997) menyatakan OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Sehingga lebih lanjut Podsakoff dan Mackenzie (2009) mendefinisikan OCB sebagai kontribusi karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan menhemat sumber daya secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok kerja, meningkatkan stabilitas kerja organisasi serta meningkatkan kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan eksternal.

Hannah dan Garay, (2006) juga mengemukakan ada beberapa dimensi OCB berdasarkan pemikiran beberapa ahli seperti Podsakoff dan Organ meliputi: Perilaku menolong (*helping behavior*), merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*workrelated problem*).

Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kajian teoritis yang disampaikan maka model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2017

Hipotesa

Berdasarkan model penelitian maka hipotesa penelitian ini adalah:

- H_{1a} : *Meaningfulness* berpengaruh terhadap OCB
- H_{1b} : *Sense of community* berpengaruh terhadap OCB
- H_{1c} : *Alignment with organization value* berpengaruh terhadap OCB
- H₂ : QWL mampu menjadi moderator hubungan antara WPS dengan OCB

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran Candisari berjumlah 80 karyawan, berhubung populasi kurang dari 100 maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian ini sehingga merupakan penelitian survey.

Pengukuran atau Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa konsep yaitu Spiritualitas di tempat kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan *Quality of work life*. Konsep - konsep dan pengukurannya:

a. Spiritualitas di tempat kerja

Ashmos dan Duchon (2000) 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.

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*).

b. QWL

Quality of work Life adalah sebuah hubungan yang total antara karyawan dengan lingkungan kerja secara keseluruhan. Keseluruhan dari ini yang mempengaruhi pola pikir dan pengaruhnya terhadap organisasi (Nair, 2013).

Indikator-indikatornya (Cascio Wayne 1992) adalah :

1. Keamanan kerja
2. Sistem penghargaan
3. Gaji

4. Kesempatan untuk pengembangan diri

c. OCB

Adalah sebuah perilaku positif dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain—yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan, merupakan extra peran karena itu diluar tanggung jawab utama pekerjaannya (Organ, 1988).

Dimensi-dimensi OCB (Organ 1988) adalah:

1. Altruism
2. Conscientiousness
3. Courtesy
4. Sportsmanship
5. Civic Virtue

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara menemui secara langsung dan membagi kuesioner kepada seluruh karyawan.

Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk variabel OCB di adopsi dari (Organ, 1988). Untuk Variabel WPS dari Miliman et al, (2003), untuk variabel Quality of Work Life di adopsi dari Swamy, (2015), dimana masing-masing instrumen ini diterima sebagai standar untuk tiap-tiap variabelnya.

Wawancara

Dalam penelitian ini juga dilakukan wawancara untuk menggali lebih dalam jawaban responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang telah ditanyakan dalam kuesioner. Wawancara ini sendiri dilakukan dengan memilih beberapa staf yang dianggap dapat dijadikan informan dan dipilih berdasarkan fungsi dan tugasnya masing-masing.

Teknik Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Software SPSS 23 dengan menggunakan beberapa tahapan sebagai berikut:

Statistik Deskriptif

Analisa deskriptif dilakukan terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran angket. Jawaban responden dikategorikan ke dalam 5 pilihan (Skala likert) dan diberi skor 1 - 5.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevalitan instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur variabel yang diteliti. Ghozali (2005) mengatakan bahwa suatu variabel dikatakan valid jika nilai *Corrected item total correlation* > r tabel.

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Ghozali (2002) menyatakan bahwa Suatu variabel reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0.60

Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta + b_1X_1 + b_2M$$

Dimana Y= OCB

X_1 = WPS

β = Konstanta

b = Koefisien regresi

M = Moderator, yaitu QWL

Hipotesis Statistiknya adalah

1. Pengujian pengaruh X_1 terhadap Y

$H_0: \beta_1X_1 = 0$, WPS tidak berpengaruh terhadap OCB

$H_1: \beta_1X_1 \neq 0$, WPS berpengaruh terhadap OCB

2. Pengujian pengaruh M terhadap X_1 dan Y

$H_0 : \beta_2 X_2 = \beta_1 X_1, \beta_3 X_1 X_2 = 0$, QWL tidak memoderasi hubungan WPS dan OCB.

$H_1 : \beta_2 X_2 \neq \beta_1 X_1, \beta_3 X_1 X_2 = 0$, QWL memoderasi hubungan WPS dan OCB .

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Statistik Deskriptif**

Sejumlah 80 kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan Restoran Candisari dan yang kembali serta dapat diolah sejumlah 61 kuesioner. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

| Karakteristik | Jumlah | Prosentase |
|---------------|--------|------------|
| Usia | | |
| < 25 th | 13 | 21 |
| 25-35 th | 22 | 36 |
| 36-45 th | 17 | 28 |
| 46-55 th | 9 | 15 |
| Pendidikan | | |
| SMP | 3 | 5 |
| SMA | 55 | 90 |
| D3 | 2 | 3 |
| S1 | 1 | 2 |
| Jenis kelamin | | |
| Pria | 27 | 44 |
| Wanita | 34 | 56 |

Sumber Data primer diolah 2018

Uji Validitas dan Realibitas**Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan SPSS 23 maka uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

| WPS | Nilai r | Sig | QWL | Nilai r | Sig | OCB | Nilai r | Sig |
|------|---------|------|-----|---------|------|-----|---------|------|
| X1.1 | ,846 | 0,00 | Z.1 | ,719 | 0,00 | Y.1 | ,722 | 0,00 |
| X1.2 | ,853 | 0,00 | Z.2 | ,869 | 0,00 | Y.2 | ,740 | 0,00 |

| | | | | | | | | |
|------|------|------|-----|------|------|-----|------|------|
| X1.3 | ,840 | 0,00 | Z.3 | ,741 | 0,00 | Y.3 | ,855 | 0,00 |
| X2.1 | ,846 | 0,00 | Z.4 | ,813 | 0,00 | Y.4 | ,766 | 0,00 |
| X2.2 | ,738 | 0,00 | | | 0,00 | Y.5 | ,750 | 0,00 |
| X2.3 | ,707 | 0,00 | | | | | | |
| X3.1 | ,866 | 0,00 | | | | | | |
| X3.2 | ,951 | 0,00 | | | | | | |
| X3.3 | ,834 | 0,00 | | | | | | |

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 diatas maka semua butir pernyataan adalah valid karena nilai sig 0,00.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Alpha Cronbach |
|----------|----------------------|
| WPS | ,904 |
| OCB | ,820 |
| QWL | ,788 |

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas maka semua butir pernyataan adalah realibel karena nilai alpha cronbah diatas 0.6.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 61 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,92226672 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,103 |
| | Positive | ,096 |
| | Negative | -,103 |
| Test Statistic | | ,103 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,174 ^c |

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas nilai sig lebih besar daro 0.05 sehingga sebaran data adalah normal.

Uji Hipotesa

Hasil uji t atau parsial menunjukkan pengaruh si gnifikan .

Tabel 5. Uji hipotesa 1

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,749 | 1,008 | | 3,717 | ,000 |
| | WPS | ,431 | ,035 | ,850 | 12,391 | ,000 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas nila sig adalah 0,00 dan nilai t table 12,391 > t hitung 1,996 maka spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra (OCB).

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y_1 = 3,749 + 0,431 X_1 + e$$

Tabel 6 menunjukkan pengaruh positif variabel QWL terhadap OCB dengan nilai sig 0,00 dan t hitung 11,399 > t tabel 1,996.

Tabel 6. Uji hipotesa 2

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,977 | ,902 | | 6,626 | ,000 |
| | QWL | ,836 | ,073 | ,829 | 11,399 | ,000 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: data primer 2018

Pada tabel 6 diatas terdapat pengaruh signifikan variabel QWL terhadap OCB, dilihat dari nilai sig 0,00 dan nilai t hitung $11,399 > 1,96$ Hal ini mengindikasikan bahwa QWL menjadi variabel yang mampu meningkatkan OCB pada karyawan restoran Candicari hotel. Artinya semakin baik QWL yang dilaksanakan maka OCB akan meningkat. Untuk melihat pengaruh moderasi variabel QWL, dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Uji moderasi

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,205 | 5,326 | | 2,855 | ,006 |
| | WPS | -,152 | ,188 | -,300 | -,807 | ,423 |
| | QWL | -,479 | ,412 | -,475 | -1,161 | ,251 |
| | interaksi | ,031 | ,014 | 1,627 | 2,272 | ,027 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 7 diperoleh koefisien regresi interaksi 0,031 dengan nilai t hitung $2,272 > 1,96$,272 $> 1,96$ dan sidan sig $0,027 < 0,05$ sehingga hasilnya menyatakan adanya pengaruh moderasi. Dapat disimpulkan pengaruh variabel moderasi dari QWL adalah sebagai *quasi moderasi* antara WPS dan OCB karyawan restoran hotel candisari Kebumen.

PEMBAHASAN

Spiritualitas di tempat kerja menunjukkan usaha individu untuk menghidupi nilai-nilainya secara penuh di tempat kerja serta menunjuk pada cara organisasi-organisasi mengatur dirinya untuk mendukung pertumbuhan spiritualitas kerja (Widyarini, 2009). Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins & Judge, 2008).

Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa Spiritualitas ditempat kerja

(WPS) individu dan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sanoubar et al, (2014) bahwa adanya efek positif antara WPS dan OCB pada para pengajar. Hasil wawancara yang didapat juga menunjukkan bahwa karyawan restoran hotel Candisari merasa tempat kerjanya seperti sebuah keluarga di mana memiliki kesamaan visi dan misi sehingga karyawan mau melakukan kerja ekstra seperti bekerja sama dalam tim, aktif berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial dalam organisasi dan merasakan arti pentingnya pekerjaan bagi kehidupan keseharian mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dalam penelitian sebelumnya oleh Yadav dan Misra (2015) membuktikan bahwa QWL dan OCB behavior saling berpengaruh secara positif dan dalam penelitian ini ditemukan juga bahwa QWL berpengaruh positif terhadap OCB.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *quality work of life* yang menjadi tanggung jawab organisasi dalam hal ini Candisari Hotel khususnya sudah memuaskan karyawannya yang menyebabkan karyawan ingin melakukan kerja ekstra di luar tanggung jawabnya karena memperkuat hubungan (memiliki efek memoderasi). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa visi dan misi sudah sejalan dengan nilai-nilai luhur yang dianut oleh tiap karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga menguatkan bahwa pentingnya organisasi menciptakan kondisi kerja yang layak baik secara fisik maupun non fisik guna mendukung perilaku ekstra peran dalam organisasi dalam diri tiap karyawan sehingga meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *quality work of life* yang menjadi tanggung jawab organisasi sudah memuaskan karyawannya yang menyebabkan karyawan ingin melakukan kerja ekstra di luar tanggung jawabnya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa visi dan misi perusahaan sudah sejalan dengan nilai-nilai luhur yang dianut oleh tiap karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga

menguatkan bahwa pentingnya organisasi menciptakan kondisi kerja yang layak baik secara fisik maupun non fisik guna mendukung perilaku ekstra (OCB) dalam organisasi dalam diri tiap karyawan sehingga meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

SARAN

Dalam penelitian ini masih ada beberapa kelemahan disebabkan oleh keterbatasan dalam penelitian ini sendiri merupakan penelitian *cross sectional* sehingga hasilnya tidak bisa dijadikan sebagai generalisasi selain sedikitnya responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, Ray., Reschke, Wayne., 1997, *Employee value Added*, New York Center, Center for Organizational Effectiveness Inc.
- Bolouch S., Bolide M., Bolouchi Z., Raisi H., 2015, What is the impact of organizational spirituality on productivity of human resources? *International scientific Journal Theoretical and Applied science ISSN: 2409-0085*.
- Borman W.C. 2004, The concept of Organizational Citizenship, *Personnel Decision research Institutes, inc., Tampa, Florida, and University of south florida, Current directions in Physiological science Volume 13-Number 6*.
- Cascio, Wayne F 2003. *Managing Human Resource : Produktivitas, Quality of Work Life and Profits*. 6th Edition Burr Ridge : Irwin McGraw-Hill.
- Chelte, A. F. 1983. Organizational commitment, job satisfaction, and Quality of work life. *U.M.I. Dissertation Information Service*.
- Collins D., 2010, Designing ethical organizations for spiritual growth and superior performance: and organization system approach, *Jurnal of Management, spirituality and religion Vol. 7, No. 2, June 2010, 95-117 ISSN 14766086*.
- Dehaghi M.R., Gooddarzi M., Arazi Z.K. 2012, The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models, *Procedia-Social and behavioral Scieces 62 (2012) 159-166*
- D. Chitra and V. Mahalakshmi 2012; A Study on Employees' Perception on Quality of Work Life and Job Satisfaction in manufacturing organization –an Empirical study. *International Journal of Trade and Commerce-IIARTC July-*

December 2012, Volume 1, No. 2, pp. 175-184 ISSN-2277-5811 (Print), ISSN 2278-9065(Online)

- Dupuis, G., M.-C. Taillefer, A.-M. E'tienne, O. Fontaine, O. S. Boivin and A. Von Turk:2000, 'Measurement of quality of life in cardiac rehabilitation', in J. Jobin F. Maltais and P. Leblanc (eds.), *Advances in cardiopulmonary rehabilitation (Human Kinetics Publishers, Champaign)*, pp. 247–273.
- Dyson, J., Cobb, M. and Forman, D. (1997), The meaning of spirituality: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 26:1183–1188. doi:10.1046/j.1365-2648.1997.00446.
- Geravandy K. 2006, Relationship between job stress and personality dimension with mental health nurses. Master's thesis. Tehran University.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2005). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk:
- Ghozali I. 2006. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: penerbit Universitas Diponegoro
- Heskett, J.L., Sasser, W.E., J.R and L.A., Schlesinger, (1997). *The service profit chain*. New York: The Free Press.
- Jayakumar, A. and Kalaiselvi, K. 2012, Quality of work life -An Overview, *International Jurnal of Marketing, Financial services & management research Vol. 1 issue 10, Oktober 2012, ISSN 22773622*
- Jewel, L.N, dan Siegel Marc, 1998, *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari, Penerbit Archan, Jakarta.
- Kumpikaite V., and Valiuniene 2014, Spirituality at work: comparison Analysis, *Procedia-Social and behavioral Scieces* 150 (2014) 1205-2012.
- Kashani F.H. 2012, A review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior (case study: An Iranian Company) *Journal of basic and Applied Scientific research ISSN2090-4304*
- Preacher, K. J. & Leonardelli, G. J. (2001) Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests. <http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>
- Koentjoro I. 2013, Spiritual Company <http://ikakoentjoro.com/spiritual-company-1/>
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*. 9 (3), 211-226.

- Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance –An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*. 11 (5), 422-437.
- Magdalena S. M. 2013. *The effects of organizational citizenship behavior in the academic environment. Procedia-social and behavioral sciences 127 (2014) 738-742*. University of Pitesti.Small And Medium Scale Firms.
- Marta JKM, Singhapakdi A, Lee D–J, Sirgy MJ, Koonmee K, Virakul, B (2013) Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus Americanmarketing managers. *Journal of Business Research 66: 381–389*.
- Mills, T. (1978). What’s in a name? Detroit: General Motors Corporation.
- Monkevicius A. 2014 Quality of work life concept and empirical indicators, *intellectual economics Vol.8 No. 1 (19), P8-24 Mykolas romeris University*
- Marzabadi A.E., Hosmandja M. Poorkhalil M. 2013, The relationship between personel’s Job strees and their spiritual inteligence and organizational spirituality in a military University, *Iranian Journal of military Medicine Vol. 15, No. 1. Spring 2013;45-52*
- May, B. E., Lau R. S. M., Johnson, S.K. 1999, A Longitudinal study of Quality of work life and business Performance, *South Dakota business review 58 (2), 3-7*
- Martel J. P., Dupuis G. 2006; Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presntation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research, springer (2006)*.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30.
- Nair G.S. Sandhya2013;Study On The Effect Of Quality Of Work Life (Qwl)On Organisational Citizenship Behaviour (Ocb) -WithSpecial Reference To College Teachers Is Thrissur District, Kerala. *Integral review jurnal of Management Vol. 6. No. 1, June 2013*.
- Nanjundeswaraswamy T. S., Swamy D. R., 2013 Quality of work life of employees in privatetechnical institutions. *International Journal for quality research 7(3)3-14 ISSN 1800-6450*
- Nawawi, H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Cetakan Keempat. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.

- Neal, J. A. 1997, Spirituality in management education: a guide to resources. *Journal of management Education*, Vol. 12 No. 1, pp. 121-39.
- Nurkolis, "*Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*", Grasindo, 2003,
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (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, pp. 513-63.
- Pina. M. C., Rego A., Teresa D.O. 2006, Organizational spiritualities An Ideology Typology. *Business and society Volume 45 Number 2*.
- Preacher, K. J. & Leonardelli, G. J. (2001) Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests. <http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (2006), *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Organ, D.W. and Bateman, T.S. (1983), Job Satisfaction and the Good Soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, volume 26: 587-595
- Jafari, A., and Rastegar, H., AA. (2007) , The emergence of spirituality in organizations, concepts , definitions, assumptions, the conceptual model , *Journal of Management Sciences in Iran* , second year , No. 5.
- Reddy M. And Reddy P.M.. 2010. Quality of work life employees: emerging dimensions. *Asian journal of management research* ISSN 2229-3795
- Robbins., Stephan P. 2007. *Perilaku Organisasi*(Cetakan pertama). Jakarta: Salemba empat
- Robbins., Stephan P., Judge T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*(Cetakan pertama). Jakarta: Salemba empat
- Reed PG. 1992, An emerging paradigm for the investigation of spirituality in nursing. *Research in Nursing and Health*. 1992;15:349-357. doi: 10.1002/nur.4770150505.
- Sanoubar N., Sadegi S. K., Aghdam S. R. 2014 The study of impact of organizational spirituality on organizational citizenship behavior (University of Tabriz Islamic Art

- University, Sahand University of Technology). *Applied mathematics in engineering, management and technology 2* (2014:414-425).
- Sharafi M. R., Hoshmandja M., Poorkhalil M., 2014, The role of Organizational spirituality in job stress and job satisfaction in staff of Baqiyatallah Hospital Personel. *Jurnal of educational and management studies*, ISSN: 2322-4770
- Sinha C. 2012. Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research vol. 1 no.11* (31-40) February 2012
- Salarzahi Dr. H., Aramesh H., Mohammadi M., 2011, Organizational Spirituality and Its Impact on consumption Model of Employees in Governmental organizations in Iran(case study) *International Journal of business and managemnt vol. 6, Vol. 1; January 2011*.
- Sumarsono, HM. Sony, 2004. *Metode riset sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Swamy D. R., Nanjundeswaraswamy T. S., Rashmi S. 2015, Quality of worklife: Scale development and validation, *International Journal of caring sciences Volume 5, Issue 2*
- Tjahyanti, S. (2013) Pengaruh Quality of work lifeterhadap produktivitas karyawan, *Media bisnis Maret 2013*. STIE Trisakti (Akses Online 14 Juni 2016)
- Vasifeh R., Rahnama A., Lotfi N., Dorosti A., 2013, Evaluation of impact of quality of work life on employess organizational citizenship behavior (case study: Pars-abad branch of islamic Azad University) *Journal of basic and applied scientific research ISSN 2090-4304*
- Waaajman K., 2000, Challenges spirituality in contemporary times. *Lecture Series 3 on Spirituality, University of Sto. Tomas Manila, Philippines*.
- Warr, P, Cook, J and Wall, T (1979) Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. *Journal of Occupational Psychology. 52, 129-148*