|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 22, No. 2 April 2024, Hal 112 - 125 | Journal Homepage Image | Fakultas Ekonomi Universitas Semarang P-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532 |
| **PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* YANG DIMEDIASI OLEH *EFFECTIVE LEADERSHIP* DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* PADA KARYAWAN DI MANDIRI UNIVERSITY GROUP PROVINSI DKI JAKARTA**Shafira Fayza Priatna1); Netania Emilisa2); Syifa Khairana3) shafira022002001241@std.trisakti.ac.id1)\*; netania@trisakti.ac.id2); syifa022002001244@std.trisakti.ac.idProgram Studi Manajemen, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia1,2,3) |
| **INFO ARTIKEL** |  |  |  |
| *Proses Artikel* Dikirim : 25/01/2024 Diterima: 26/03/2024 Dipublikasikan: 30/04/2024\*) Email Korespondensi | **ABSTRAK***Penelitian ini mengkaji pengaruh job satisfaction terhadap effective leadership, workplace spirituality, dan organizational citizenship behaviours di Mandiri University Group Provinsi DKI Jakarta, serta peran mediasi kepemimpinan effective leadership dan workplace spirituality. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner dari 220 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh positif signifikan terhadap effective leadership dan workplace spirituality, tetapi tidak terhadap organizational citizenship behaviours. Workplace spirituality berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behaviours, sementara effective leadership tidak. Job satisfaction mempengaruhi perilaku organizational citizenship behaviours melalui workplace spirituality, tetapi tidak melalui effective leadership. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya meningkatkan job satisfaction dan workplace spirituality untuk mendorong organizational citizenship behaviours. Manajer dan pemimpin di Mandiri University Group Provinsi DKI Jakarta perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek yang dapat meningkatkan job satisfaction dan workplace spirituality untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan model organizational citizenship behaviours melalui job satisfaction dan workplace spirituality.***Kata Kunci :***Job Satisfaction, Effective Leadership, Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behaviour****Abstract****This research examines the influence of job satisfaction on effective leadership, workplace spirituality, and organizational citizenship behavior at the Mandiri University Group, DKI Jakarta Province, as well as the mediating role of effective leadership and workplace spirituality. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires from 220 respondents. Data analysis was carried out using Structural Equation Model (SEM) and hypothesis testing. The results show that job satisfaction has a significant positive influence on effective leadership and workplace spirituality, but not on organizational citizenship behavior. Workplace spirituality has a significant positive effect on organizational citizenship behavior, while effective leadership does not. Job satisfaction influences organizational citizenship behaviors through workplace spirituality, but not through effective leadership. The implications of this research show the importance of increasing job satisfaction and workplace spirituality to encourage organizational citizenship behavior. Managers and leaders at Mandiri University Group DKI Jakarta Province need to pay more attention to aspects that can increase job satisfaction and workplace spirituality to achieve organizational goals effectively. This research provides theoretical and practical contributions in developing a model of organizational citizenship behavior through job satisfaction and workplace spirituality.***Keywords :***Job Satisfaction, Effective Leadership, Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behaviour* |

# PENDAHULUAN

Semakin tajam persaingan pada era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar tetap bisa beradaptasi dengan organisasi lainnya. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan kunci dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Supaya dapat bersaing di dunia bisnis yang berkembang dengan pesat perusahaan harus memikirkan kualitas dari sumber daya manusia mereka, oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola (Imbron & Pamungkas, 2021).

Untuk bersaing dalam dunia bisnis yang kompetitif, organisasi tidak cuma memerlukan sumber daya manusia yang kokoh namun pula *organizational citizenship behaviours* dari para karyawannya. Hal ini disebabkan karena *organizational citizenship behaviours* muncul dari rasa memiliki karyawan terhadap organisasi dan kepuasan yang mereka rasakan ketika membawa sesuatu yang lebih berharga bagi organisasi (Sumardjo & Supriadi, 2023). Selain sumber daya manusia yang kuat untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviours* dalam dunia bisnis yang kompetitif, *job satisfaction* di lingkungan kerja kini juga sangat diperlukan. *Job satisfaction* dapat membuat keadaan mental dan emosional menyenangkan yang terjadi ketika seseorang menghargai karir dan pekerjaannya (Dubey *et al*., 2023). Supaya *job satisfaction* semakin meningkat di lingkungan kerja, perusahaan harus mempunyai *effective leadership* pada setiap pimpinan di organisasinya. *Effective leadership* dapat meningkatkan kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi daripada berfokus pada keuntungan pribadi (Qalati *et al*., 2022).

Terakhir organisasi harus dapat menciptakan *workplace spirituality* dalam lingkungan kerja mereka. Sebab karyawan perlu memenuhi kebutuhan spiritual karyawan dalam lingkungan kerja yang terorganisasi secara formal (Dubey *et al*., 2022). Sesuai dengan variabel yang di bahas dalam penelitian ini maka industri jasa pendidikan harus semakin berkembang dan meningkatkan mutu karyawannya supaya dalam pelayanan terhadap *customer* bisa maksimal. Permasalahan mutu karyawan di Indonesia saat ini perlu perbaikan dari segi kualitas layanan, karyawan yang memberikan pelayanan dan juga manajemen pelayanan. Dari segi pelayanan semakin ke masa yang akan datang akan mempunyai suatu tantangan yang dibilang sulit, seperti yang ada di Indonesia. Oleh karena itu selain Bank Mandiri Pusat di butuhkannya universitas bagi mandiri untuk meningkatkan kualitas dan mutu para karyawannya. Mandiri University adalah unit kerja di Bank Mandiri yang berperan penting dalam pengembangan skills and competencies pegawai melalui berbagai program learning and development untuk mendukung keberhasilan Bank Mandiri mencapai 3 sasaran utama di periode 2020-2024, yaitu di segmen wholesale banking, SME & micro banking, serta digital retail banking.

Kontribusi Mandiri University dilakukan melalui implementasi berbagai strategi yang secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam 3 pilar yaitu: *capability enabler, learning-to-business alignment, learning experience design*. Mandiri University memilik visi dan misi berupa menjadi *Center of Knowledge* and *Excellence* bagi industri finansial dan menghasilkan pemimpin terbaik untuk bangsa. Dari penjelasan yang ada pada latar belakang masalah diatas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan judul ”Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yang dimediasikan Oleh *Effective Leadership* dan *Workplace Spirituality* Pada Karyawan di Mandiri University Group Provinsi DKI Jakarta”.

# KAJIAN PUSTAKA

### Job Satisfaction

*Job satisfaction* mempunyai peranan yang sangat krusial di dalam dunia pekerjaan. *Job satisfaction* dapat mencerminkan sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya dalam suatu organisasi. Sikap seorang karyawan pada pekerjaannya dapat dilihat melalui reaksi dan tanggapan emosialnya terhadap pekerjaan tersebut. Untuk mencapai *job* *satisfaction*, sebuah organisasi harus mempertimbangkan banyak faktor yang mempengaruhinya. Upaya-upaya untuk memenuhi *job* *satisfaction* dilakukan sebagai stimulasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja (Tarigan, 2019).

### Organizational Citizenship Behaviour

*Organizational Citizenship Behaviours (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melampaui tugas-tugas mereka yang terdefinisi dalam organisasi, bertujuan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Darto, 2014).

### Effective Leadership

Seorang pemimpin menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi untuk membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin memainkan peran krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dimana gaya kepemimpinan mereka dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam tercapainya tujuan organisasi. Semua pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda (Tarigan, 2019b).

### Workplace Spirituality

*Workplace spirituality* merupakan ide terbaru dalam manajemen organisasi dengan melengkapi konsep-konsep seperti nilai-nilai dan etika. Hal ini menjadi bagian budaya organisasi yang memengaruhi perilaku dan kinerja. *Workplace spirituality* menekankan pentingnya apsek spiritual dalam organisasi yang memengaruhi tidak hanya perilaku, tetapi juga kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (Wijaya, 2018).

# Hipotesis

H1: Terdapat Pengaruh Positif *Job Satisfaction* terhadap *Effective Leadership*.

H2: Terdapat Pengaruh Positif *Job Satisfaction* terhadap *Workplace Spirituality.*

H3: Terdapat Pengaruh Positif *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour.*

H4: Terdapat Pengaruh Positif *Effective Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour.*

H5: Terdapat Pengaruh Positif *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour.*

H6: Terdapat Pengaruh Positif *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimediasi oleh *Effective Leadership.*

H7: Terdapat Pengaruh Positif *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang dimediasi oleh *Workplace Spirituality.*



**Gambar 1. Rerangka Konseptual**

# METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan survey research pada karyawan yang bekerja di Mandiri University Group Provinsi DKI Jakarta. Pengujian ini menggunakan hypothesis testing yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah individu dari karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara cross sectional karena data yang diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan dengan menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat lima (6) variable yang digunakan, empat (5) variable bebas (Independent Variabel) dan satu (1) variable terikat (Dependent Variabel). Kemudian untuk seluruh item pernyataan diukur dengan skala pengukuran menggunakan Skala Likert yaitu dari 1 sampai dengan 5. Pertanyaan pada kuesioner tersebut berisi tentang data – data responden dan pertanyaan – pertanyaan mengenai Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yang dimediasikan oleh *Effective Leadership dan Workplace Spirituality* dengan tujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian ini. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh (Sekaran & Bougie, 2016). Sebelum menganalisis hipotesis, kesesuaian model secara keseluruhan (overall fit models) harus dinilai terlebih dahulu untuk menjamin bahwa model tersebut dapat menggambarkan semua pengaruh sebab akibat.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hipotesis 1:**

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Effective Leadership* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

**H01: *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Effective Leadership*.**

**Ha1: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Effective Leadership*.**

**Tabel 1**

**Hasil Uji Hipotesis 1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis Deskripsi** | **Estimate (β)** | **P-Value** **(<0,05)** | **Keputusan** |
| *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Effective Leadership* | 0,925 | 0,000/2 = 0,000 | Hipotesis Didukung |

**Sumber : Data diolah menggunakan AMOS**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,925 artinya semakin tinggi nilai *Job Satisfaction* maka dapat menaikan nilai *Effective Leadership* yaitu sebesar 0,925 satuan. Dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H01 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Effective Leadership* di dukung. Hal ini menunjukan bahwa karyawan yang memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi akan mempengaruhi *Effective Leadership* yang tinggi.

**Hipotesis 2:**

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Workplace Spirituality* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

**H02: *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace Spirituality*.**

**Ha2: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace Spirituality*.**

**Tabel 2**

**Hasil Uji Hipotesis 2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis Deskripsi** | **Estimate (β)** | **P-Value (<0,05)** | **Keputusan** |
| *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace Spirituality* | 0,957 | 0,000/2 = 0,000 | Hipotesis Didukung |

**Sumber : Data diolah menggunakan AMOS**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,957 artinya semakin tinggi nilai *Job Satisfaction* maka dapat menaikan nilai *Workplace Spirituality* yaitu sebesar 0,957 satuan. Dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace Spirituality* di dukung. Hal ini menunjukan bahwa karyawan yang memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi akan mempengaruhi *Workplace Spirituality* yang tinggi.

**Hipotesis 3:**

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

**H03: *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.**

**Ha3: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.**

**Tabel 3**

**Hasil Uji Hipotesis 3**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis Deskripsi** | **Estimate (β)** | **P-Value (<0,05)** | **Keputusan** |
| *Job Satisfation* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* | -0,649 | 0,132/2 = 0,066 | Hipotesis Tidak Didukung |

**Sumber : Data diolah menggunakan AMOS**

 Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar – 0,649 artinya semakin menurun nilai *Job Satisfaction* maka dapat menurunkan nilai *Organizational Citizenship Behaviours* yaitu sebesar – 0,649 satuan. Dengan nilai P-Value 0,066 > 0,05 maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H03 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction tidak* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*. Hal ini menunjukan ini bahwa tidak ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap hipotesis tersebut.

**Hipotesis 4:**

Hipotesis ini menguji pengaruh positif *Effective Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

**H04: *Effective Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.**

**Ha4: *Effective Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Hipotesis 4**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis Deskripsi** | **Estimate (β)** | **P-Value (<0,05)** | **Keputusan** |
| *Effective Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*. | -0,103 | 0,835/2 = 0,42 | Hipotesis Tidak Didukung |

**Sumber : Data diolah menggunakan AMOS**

 Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar – 0,103 artinya semakin menurun nilai *Effective Leadership* maka dapat menurunkan nilai *Organizational Citizenship Behaviours* yaitu sebesar – 0,103 satuan. Dengan nilai P-Value 0,42 > 0,05 maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H04 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Effective Leadership tidak* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*. Hal ini menunjukan ini menunjukan bahwa tidak ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap hipotesis tersebut.

**Hipotesis 5:**

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

**H05: *Workplace Spirituality* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.**

**Ha5:** ***Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Hipotesis 5**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis Deskripsi** | **Estimate (β)** | **P-Value (<0,05)** | **Keputusan** |
| *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* | 0,998 | 0,000/2 = 0,000 | Hipotesis Didukung |

**Sumber : Data diolah menggunakan AMOS**

 Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,998 artinya semakin tinggi nilai *Workplace Spirituality* maka dapat menaikan nilai *Organizational Citizenship Behaviours* yaitu sebesar 0,998 satuan. Dengan nilai P-Value 0,000 < 0,05 maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H05 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*. Hal ini menunjukan bahwa karyawan yang memiliki *Workplace Spirituality* yang tinggi akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviours* yang tinggi.

**Hipotesis 6:**

Hipotesis ini menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* di mediasi *Effective Leadership* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

**H06: *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Effective Leadership*.**

**Ha6: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Effective Leadership*.**

****

**Tabel 6**

**Hasil Uji Hipotesis 6**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis Deskripsi** | **Estimate (β)** | **P-Value (<0,05)** | **Keputusan** |
| *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Effective Leadership* | 0,942 | 0,427 | Hipotesis Tidak Didukung |

**Sumber : Data diolah menggunakan AMOS dan Uji Sobel**

Untuk hipotesis 6 pada model sobel *test*, nilai *estimate* sebesar 0,942 yang artinya *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yang dimediasi oleh *Effective Leadership.* Akan tetapi, nilai *p-value* sebesar 0,427 > 0,05 dimana secara statistik tidak adanya pengaruh yang signifikan peranan mediasi *Effective Leadership* dalam mempengaruhi *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yang dimediasi oleh *Effective Leadership.*

**Hipotesis 7:**

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Workplace Spirituality* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

**H07: *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Workplace Spirituality*.**

**Ha7: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Workplace Spirituality*.**

****

**Tabel 7**

**Hasil Uji Hipotesis**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis Deskripsi** | **Estimate (β)** | **P-Value (<0,05)** | **Keputusan** |
| *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Workplace Spirituality* | 0,942 | 0,043 | Hipotesis Didukung |

**Sumber : Data diolah menggunakan AMOS dan Uji Sobel**

# Untuk hipotesis 7 pada model sobel *test*, nilai *estimate* sebesar 0,942 yang artinya *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yang dimediasi oleh *Workplace Spirituality.* Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,043 < 0,05 dimana secara statistik adanya pengaruh yang signifikan peranan mediasi *Workplace Spirituality* dalam mempengaruhi *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yang dimediasi oleh *Workplace Spirituality.*

# PEMBAHASAN

**H1 : *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Effective Leadership*.**

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Effective Leadership.* Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Samanta et al., 2022,Dubey et al., 2023; Okolie & Oyovwevotu, 2023) dalam penelitian disebutkan bahwa secara keseluruhan, penelitian - penelitian ini menyimpulkan bahwa *Effective Leadership* memainkan peran penting dalam meningkatkan *Job Satisfaction* karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi, kinerja, dan komitmen organisasi.

**H2 : *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Workplace Spirituality*.**

# Pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Workplace Spirituality*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mittal et al., 2024; Nurhasan et al., 2023; Oriol & Gomes, 2022) dalam penelitian disebutkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan, baik di sektor publik maupun kalangan dosen dan perkantoran. Atasan dapat meningkatkan *Job Satisfaction* karyawan dengan *Workplace Spirituality*. Lalu di salah satu penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *Workplace Spirituality* berkontribusi positif terhadap *Job Satisfaction* dosen pendidikan tinggi. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya spiritualitas di tempat kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**H3 : *Job Satisfactio*n tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours.***

# Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Murwidiastomo & Murwidiastono, 2021; Setiani et al., 2023) dalam penelitian disebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviours* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Namun, karyawan yang memiliki rasa keanggotaan yang kuat dalam perusahaan cenderung menunjukkan perilaku positif, menjaga disiplin, dan membantu orang lain.

**H4 : *Effective Leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.**

# Pengujian hipotesis keempat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Effective Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Subhaktiyasa et al., 2023) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* tidak memiliki dampak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*, sementara servant leadership dan spiritual leadership memiliki efek positif. ini menunjukkan bahwa tidak semua jenis *Effective Leadership* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviours*.

**H5 : *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*.**

# Pengujian hipotesis kelima disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alisya & Mubarak, 2023; Mennita & Tias, 2023; Park et al., 2022) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviours*, yang di mana karyawan merasakan adanya hubungan erat antara nilai – nilai pribadi dengan nilai – nilai yang dimiliki organisasi, dengan begitu mereka cenderung secara sukarela berkontribusi melebihi deskripsi kerja resmi. Ini mencakup perilaku membantu, kesadaran, optimisme, toleransi, dan tanggung jawab. Karyawan akan bekerja lebih maksimal, menerapkan potensi sepenuhnya, dan merasa lebih terhubung dengan rekan kerja serta tempat kerja mereka saat menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka.

**H6 : *Job Satisfaction* berpengaruhterhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yang dimediasi oleh *Effective Leadership.***

Pengujian hipotesis keenam disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terdapat *Organizational Citizenship Behaviours* yang di mediasi oleh *Effective Leadership.* Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Herfina et al., 2022) dalam peneltian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yang di mediasi kan oleh *Effective Leadership.* Karena keefektifan dalam memimpin tidak memengaruhi perasaan dalam *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behaviours*.

**H7 : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* di mediasi *Workplace Spirituality***

Pengujian hipotesis ketujuh disimpulkan terdapat pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* di mediasi *Workplace Spirituality.* Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dubey et al., 2022; Ridlo et al., 2021) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* yang meningkat maka akan mempererat hubungan antara karyawan dalam membantu pekerjaan masing – masing, seperti menggantikan pekerjaan rekan lain jika sedang tidak masuk kerja dan hal tersebut menjadi salah satu kepuasan kerja karyawan dalam aspek saling membantu.

# PENUTUP

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* yangdimediasikan oleh *Effective Leadership dan Workplace Spirituality* pada karyawan Mandiri University Group, maka diperoleh simpulan bahwa :

* + 1. Dari hasil statistik deskriptif *Job Satisfaction* menunjukan bahwa para pekerja merasa setuju dengan adanya *Job Satisfaction* pada Mandiri University Group. Hal ini terjadi karena karyawan merasa puas dengan hasil kerja mereka di kantor. Hasil statistik deskriptif *Effective Leadership* juga menunjukan bahwa para pekerja merasa setuju dengan adanya *Effective Leadership* pada karyawan Mandiri University Group. Hal tersebut di dukung dengan karyawan merasa adanya kepemimpinan yang efektif dalam pekerjaan mereka. Dari hasil statistik *Workplace Spirituality* menunjukan bahwa para pekerja merasa setuju dengan *Workplace Spirituality* pada karyawan Mandiri University Group. Hal ini didukung dengan karyawan merasa antusias dalam pekerjaannya dan merasa adanya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil statistik *Organizational Citizenship Behaviours* menunjukan bahwa para pekerja merasa setuju dengan *Organizational Citizenship Behaviours* pada karyawan Mandiri University Group.
		2. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Effective Leadership.*
		3. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Workplace Spirituality..*
		4. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours.*
		5. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Effective Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours.*
		6. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Workplace Spirituality terhadap* *Organizational Citizenship Behaviours.*
		7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Effective Leadership*.
		8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behaviours* dimediasi *Workplace Spirituality.*

# DAFTAR PUSTAKA

Alisya, & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Anggota Dirlantas Polda Jabar. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *3*(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5443>

Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, *10*(1), 10–30.

Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2022). Analysing workplace spirituality as a mediator in the link between job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Management Matters*, *19*(2), 109–128. <https://doi.org/10.1108/manm-12-2021-0003>

Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Rajagiri Management Journal*, *17*(3), 221–237. <https://doi.org/10.1108/ramj-07-2022-0108>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)

Herfina, H., Sunaryo, W., Tukiran, M., Wulandari, D., & Herlinda, H. (2022). The effect of job satisfaction, transformational leadership and interpersonal communication on organizational citizenship behavior. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *8*(3), 692. <https://doi.org/10.29210/020221642>

Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*.

Mennita, R., & Tias, D. I. A. (2023). Vitalizing Self-Empowerment in Mediating Effect of Good Governance and Workplace Spirituality on Lecturers Organizational Citizenship Behavior at East Java. *INVENTORY: JURNAL AKUNTANSI*, *7*(1), 43. <https://doi.org/10.25273/inventory.v7i1.16185>

Mittal, A., Mishra, G., & Bishnoi, S. (2024). Workplace Spirituality and Job Satisfaction of Higher Education Teachers in India: Examining Occupational Stress as a Mediator. *Business Perspectives and Research*, *12*(2), 296–314. <https://doi.org/10.1177/22785337221148822>

Murwidiastomo, B., & Murwidiastono, B. (2021). *INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY MOTIVATION VARIABLES Master of Management, Mercu Buana University Jakarta*. *2*(6). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i6>

Nurhasan, R., Suwatno, S., Ahman, E., Saepuloh, A., & Suhaebah, L. (2023). How is the Performance of Private University Lecturers Regarding Scientific Publications?: The Perspective of Workplace Spirituality and Job Satisfaction in Garut Regency. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13704>

Okolie, U. C., & Oyovwevotu, E. V. (2023). LEADERSHIP EFFECTIVENESS AND EMPLOYEES’ JOB SATISFACTION IN SELECTED HOSPITALS IN DELTA STATE, NIGERIA. In *Indonesian Journal of Strategic Management* (Vol. 6, Issue 1). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>

Oriol, E. de C., & Gomes, M. B. (2022). Influence of workplace spirituality in the job satisfaction of the public sector employees. *Revista de Gestão e Secretariado*, *13*(3), 1533–1557. <https://doi.org/10.7769/gesec.v13i3.1432>

Park, S., Song, J. Y., & Suh, Y. W. (2022). Influence of Equity Sensitivity on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge Sharing: Mediating Effect of Work Spirituality. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, *35*(4), 747–769. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i4.747-769>

Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, *8*(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>

Ridlo, M., Wardahana, I. A., & Jessica, K. G. (2021). The effect of job satisfaction, workplace spirituality and organizational commitment on work productivity with organizational citizenship behavior (OCB) as intervening variable (Case study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo). *Journal of Business and Banking*, *10*(2), 249. <https://doi.org/10.14414/jbb.v10i2.2272>

Samanta, S. R., Mallick, P. K., & Gochhayat, J. (2022). Impact of Organisational Commitment and Job Satisfaction on Employee Efficiency in Transformational Leadership. *2022 OITS International Conference on Information Technology (OCIT)*, 335–342. <https://doi.org/10.1109/OCIT56763.2022.00070>

Sekaran&Bougie. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)

Setiani, S., Siswanto, S., & Robithoh, S. (2023). Revisiting the Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, *8*(2), 125–142. <https://doi.org/10.22515/shirkah.v8i2.532>

Subhaktiyasa, P. G., Andriana, K. R. F., Sintari, S. N. N., Wati, W. S., Sumaryani, N. P., & Lede, Y. U. (2023). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadership, and Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *19*(1), 224–238. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.3695.2023>

Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access to Success*, *24*(192), 376–384. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>

Tarigan, A. I. (2019a). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU-PR) Kabupaten Karo*. Universitas Quality.

Tarigan, A. I. (2019b). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU-PR) Kabupaten Karo*. Universitas Quality.

Wijaya, M. I. (2018). *Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.