



Analisis Keterkaitan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Advent Medan

Lidia Novi Fitriani¹, Rianda Elvinawanty², Ronauli Samosir³, Laura Permata Indah Br Sinaga⁴, Sri Hartini⁵

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Prima, Medan, Indonesia,
lidianovi2004@gmail.com

²Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Prima, Medan, Indonesia,
rianda@unprimdn.ac.id

³Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Prima, Medan, Indonesia,
ulirona86@gmail.com

⁴Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Prima, Medan, Indonesia,
lauraoppo123@gmail.com

⁵Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas prima, Medan, Indonesia,
srihartini_psikologi@unpri.mdn.ac.id

Corresponding Author: rianda@unprimdn.ac.id²

Abstract: This study examines the relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior (OCB) among healthcare workers at Advent Hospital in Medan. This study uses quantitative methods and questionnaires to collect data from 127 healthcare workers. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between workplace spirituality and OCB ($r = 0.356$, $p < 0.05$). The coefficient of determination of 0.126 shows that workplace spirituality contributes 12.6% to OCB. These findings highlight the importance of building a work environment that supports spirituality to encourage positive voluntary work behavior.

Keywords: *Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang analisis keterkaitan antara *workplace spirituality* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Advent Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, serta menggunakan kuesioner dalam memperoleh data yang diberikan kepada 127 tenaga kesehatan. Hasil analisis penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace spirituality* dan OCB ($r = 0.356$, $p < 0.05$). Koefisien determinasi sebesar 0.126 menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memberikan kontribusi sebesar 12.6% terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung spiritualitas untuk mendorong perilaku kerja sukarela yang positif.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan proses dinamis untuk memelihara dan meningkatkan kualitas hidup manusia (keseimbangan fisik dan mental) serta adaptasi optimalnya terhadap lingkungan di sekitarnya. Fertman dan Allensworth (2010) juga menyatakan bahwa keadaan sehat bukan sekedar kesejahteraan fisik, mental dan sosial, tetapi juga keseimbangan antara pertumbuhan, fungsionalitas, integritas yang lebih baik dan lebih kuat serta kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang telah tersedia.

Untuk mendapatkan layanan kesehatan tentunya dibutuhkan sebuah lembaga yang dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan baik seperti rumah sakit. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Dalam instansi yang bergerak di bidang kesehatan, terdapat pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Pasal 1 ayat 7 UU Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan). Penyediaan tenaga kesehatan diharapkan memiliki kontribusi profesional yang nyata dan menyeluruh terhadap peningkatan kualitas layanan kesehatan di organisasi tempat mereka bekerja sehingga dapat berdampak pada kualitas atau kesejahteraan masyarakat.

Tenaga kesehatan yang diharapkan oleh rumah sakit adalah tenaga kesehatan yang dapat meningkatkan produktivitas rumah sakit, seperti tenaga kesehatan yang mampu secara sukarela dalam melakukan aktivitas kerja diluar tanggung jawab pekerjaan yang telah ditentukan, kemudian mampu memberikan perawatan yang lebih intensif kepada pasien di saat-saat pasien sangat membutuhkan. Selain daripada itu, pada saat-saat tertentu perawat juga diharuskan berganti jadwal *shift* kerja dengan rekan perawat yang lain serta harus mampu mengganti peran rekan perawat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Fatdina, dalam Fitrianasari, dkk., 2013).

Namun saat ini masih juga terdapat beberapa tenaga kesehatan yang menunjukkan kurangnya perilaku sukarela dalam melakukan aktivitas kerja yang melebihi tugas mereka dan tenaga kesehatan yang kurang menjaga relasi antara rekan kerja dengan baik sehingga berdampak negatif pada pelayanan pasien, citra maupun produktivitas rumah sakit, seperti kasus yang dilansir dari www.kalselmaju.com, terdapat beberapa perawat di Dinas Kesehatan (Dinkes) Kota Banjarmasin mengeluh karena terdapat tambahan beban pekerjaan. Mereka diduga terpaksa menjaga keluarga pejabat Pemerintah Kota (Pemkot) Banjarmasin. Hal ini dianggap tidak sesuai dengan tugas para perawat sehingga menimbulkan keluhan, tenaga kesehatan tersebut juga mengungkapkan bahwa tidak ada surat perintah dari Dinkes Banjarmasin terkait tugas ini. Selanjutnya kasus seorang dokter yang diduga melakukan penghinaan kepada perawat, dimana dokter tersebut menyebutkan bahwa perawat adalah pembantu (www.halmaherapost.com).

Peneliti mengamati suatu fenomena yang berhubungan dengan perilaku kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Advent Medan yang tidak memberikan kontribusi yang positif bagi rumah sakit. Hal ini terungkap berdasarkan observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan dan atasan di Rumah Sakit Advent Medan yang mengatakan masih terdapat tenaga kesehatan yang tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya serta melanggar SOP ditempat kerja, seperti tenaga kesehatan yang ketiduran pada saat *shift* malam sehingga mereka diberikan sanksi oleh atasan. Kemudian terdapat pula perawat yang mengira bahwa

jika sudah melakukan tanggung jawabnya dalam melayani pasien maka perawat tersebut enggan dalam membantu sesama rekan kerjanya, seperti perawat yang tidak membantu para ahli gizi untuk membagikan makanan kepada pasien, sehingga hal ini berpengaruh pada hubungan yang kurang baik antara sesama rekan tenaga kesehatan dan mengurangi efektivitas tim dalam bekerja.

Berdasarkan hasil *survey* dan kasus-kasus yang telah dijelaskan sebelumnya, memperlihatkan bahwa sikap dan perilaku kerja para tenaga kesehatan kurang memberikan kontribusi positif yang melebihi tugas dan tuntutan dari pasien, rekan kerja maupun organisasi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perilaku sukarela dan kurangnya perilaku yang dapat menciptakan hubungan positif sesama rekan kerja sehingga akan berdampak pada perilaku yang kurang mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Ukkas dan Latif, (dalam Rohmatin & Budiani, 2023) OCB diartikan sebagai perilaku positif seseorang sebagai anggota organisasi untuk berkontribusi lebih dari persyaratan formal organisasi dan dilakukan secara sadar dan sukarela. OCB merupakan sikap seseorang yang bebas berkontribusi, tidak bergantung pada kompensasi dan yang mendukung dan meningkatkan produktivitas organisasi Organ, (dalam Rohmatin & Budiani, 2023).

Menurut Shenkar, (dalam Utami, dkk., 2021) definisi OCB adalah suatu bentuk perilaku informal di luar perilaku yang diharapkan dan dapat memberikan kontribusi terhadap hak dan isi organisasi. Robbins, (dalam Ali, dkk., 2022) menjelaskan bahwa OCB yaitu suatu perilaku yang tidak termasuk dari kewajiban profesional resmi karyawan, tetapi membantu mengoptimalkan efektivitas organisasi. Karyawan yang menunjukkan sikap ini memberikan peran penting kepada organisasi melalui perilaku yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, dan karyawan tetap memenuhi tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Organ, dkk., (dalam Nahrisa & Imelda, 2019) ada beberapa dimensi OCB yaitu: 1) *Altruisme*, merupakan dimensi yang berfokus pada pemberian bantuan diluar kewajiban untuk dipenuhi. 2) *Conscientiousness*, dimensi ini juga mengarah pada tindakan yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam tanggung jawab karyawan. 3) *Sportmanship*, kehadiran individu yang memiliki perilaku sportmanship yang tinggi dapat meningkatkan suasana kerja dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kondusif. 4) *Courtesy*, dimensi ini mengarah pada seseorang yang mengapresiasi serta peduli terhadap orang lain. 5) *Civic Virtue*, dimensi ini mencakup tanggung jawab yang disampaikan organisasi terhadap individu dalam mengembangkan kualitas bidang kerja yang dijalani.

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality*. Kazemipour, dkk., (dalam Helmy, 2016) menyatakan bahwa individu yang puas lebih termotivasi dalam pekerjaan yang bermakna, menunjukkan perilaku penuh empati dan kedulian, mencari spiritualitas di tempat kerja, dan berhubungan dengan karyawan yang lain dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif, yang kemudian memotivasi mereka untuk berperilaku di luar peran, untuk kinerja organisasi yang lebih baik. Untuk mencapai kebahagiaan dalam pekerjaan mereka, individu terhubung dengan spiritualitas yang muncul dan memotivasi mereka untuk menerapkan OCB. (Yin & Mahrous, dalam Siagian & Puspa, 2024).

Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) adalah kesadaran dan pemahaman diri yang dimiliki seorang karyawan untuk memaknai pekerjaannya. Karyawan bukan hanya sekedar bekerja saja, tetapi pekerjaannya merupakan suatu hal yang sangat bermakna, sehingga akan merasa senang dan tidak terbebani ketika melakukan pekerjaan dan dari situ akan muncul rasa peduli pada lingkungan perusahaan serta pekerjaannya, dan mencari tahu cara mengurangi dampak buruk dari kegiatan pekerjaan maka akan muncul keterikatan atau emosi positif antara karyawan dan pekerjaannya (Sembiring, dkk., dalam Ni'mah & Ulya, 2023).

Menurut Robbins (dalam Nasution & Jufrizen, 2021) *workplace spirituality* adalah pernyataan bahwa individu yang memelihara keseimbangan jiwa dan yang terpelihara oleh sebuah pekerjaan. Artinya pada sebuah organisasi terdapat karyawan yang bekerja dengan menerapkan budaya spiritualitas, maka terdapat pula nilai kepuasan batin yang tinggi. Oleh karena itu, *workplace spirituality* menciptakan karyawan yang memaknai pekerjaannya bukan hanya untuk memperoleh uang saja, namun lebih kepada sejauh mana karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi lebih dalam memajukan perusahaan, sehingga kebutuhan batin seorang karyawan akan terpenuhi.

Menurut Milliaman, dkk., (dalam Nasution & Jufrizen, 2021) spiritulitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi yaitu berikut : 1) *Meaningful Work* (Pekerjaan yang Berarti), yaitu suatu aspek dasar dalam workplace spirituality, dimana karyawan mampu merasakan makna mendalam dan tujuan dari pekerjaannya. 2) *Community* (Komunitas), dimensi ini mengacu pada pola perilaku antar kelompok atau berfokus pada interaksi positif antar rekan kerja. 3) *Alignment With Organizational value* (Keselarasan antara Individu dan Nilai Organisasi), merupakan keserasian antara nilai kepribadian individu karyawan dengan misi dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi lebih dengan sukarela untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Azami, dkk., (2024) pada karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH” di Purwokerto menunjukkan hasil yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan OCB, dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,003 < 0,05. Artinya seseorang yang mempunyai nilai *workplace spirituality* yang tinggi akan mempengaruhi perilaku baik dan meningkatkan kinerja organisasi sehingga akan membantu menambah nilai keefektifitasan suatu fungsi dan tujuan organisasi.

Hipotesa yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara *Workplace Spirituality* dengan OCB terhadap tenaga kesehatan. Asumsinya adalah semakin tinggi *Workplace Spirituality* maka semakin tinggi pula OCB pada tenaga kesehatan dan sebaliknya semakin rendah *Workplace Spirituality* maka semakin rendah pula OCB terhadap tenaga kesehatan.

Berdasarkan penjelasan di atas dan fenomena yang berkaitan dengan *Workplace Spirituality* yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku OCB pada tenaga kesehatan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Keterkaitan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan”. Rumusan masalah yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah ”Apakah ada analisis keterkaitan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi analisis keterkaitan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan. Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis pada penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada bidang ilmu psikologi, terutama yang berfokus pada psikologi industri dan organisasi. Manfaat praktis pada penelitian ini adalah yang pertama bagi tenaga kesehatan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pada tenaga kesehatan, bahwa menerapkan spiritualitas dan OCB ditempat kerja dapat memberikan dampak yang positif dan menjadikan pekerjaan lebih bermakna dan memiliki komitmen dalam bekerja. Kemudian pada instansi, Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi dalam menerapkan spiritualitas dan OCB ditempat kerja untuk menjadikan lingkungan kerja yang supotif dan tenaga kesehatan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif.

METODE

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel tergantung (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Adapun variabel tergantung pada penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel bebas adalah *workplace spirituality*.

Penelitian ini menggunakan tenaga kesehatan sebagai subjek dengan populasi sebanyak 200 dan sampel sebanyak 127 responden dengan acuan tabel Isaac dan Michael yang didasarkan atas kesalahan 5% mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi (Isaac & Michael, dalam Amin, dkk., 2023). Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yang disesuaikan dengan kriteria tertentu yaitu, sampel merupakan tenaga kesehatan dan lama bekerja minimal 1 tahun.

Penelitian ini menerapkan skala Likert dalam pengumpulan data. Skala yang diterapkan adalah skala *workplace spirituality* berdasarkan teori Milliaman, dkk., (dalam Nasution & Jufrizien, 2021) dan OCB berdasarkan teori Organ, dkk., (dalam Nahrisa & Imelda, 2019). Kedua skala terdiri dari dua tipe aitem, yaitu aitem *favourable* yang mendukung isi pernyataan dan *unfavourable* yang menentang isi pernyataan. Dengan opsi jawaban yang tersedia, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Mengacu pada skala penelitian yang telah ada sebelumnya akan diuji terlebih dahulu sebagai langkah awal mengetahui skala validitas dan reliabilitas skala. Menurut Sugiyono, (dalam Sugiono, dkk., 2020) validitas merupakan ukuran utama instrumen yang secara tepat mengukur apa yang perlu diukur. Ghazali (2009) menjelaskan bahwa uji validitas bertujuan untuk mengukur resmi atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika isi pertanyaan pada kuesioner sanggup guna menyatakan sesuatu yang hendak diukur melalui kuesioner tersebut. Validitas setiap butir aitem pernyataan dilihat berdasarkan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu aitem dinyatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* sama dengan atau lebih dari 0,3 (Azwar, 2013). Uji reliabilitas digunakan guna mengukur suatu kuesioner yang berperan sebagai peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dapat diakui reliabel atau mahir apabila isi jawaban responden terhadap pernyataan menunjukkan konsistensi atau keseimbangan dari waktu ke waktu (Ghazali, 2009). Reliabilitas alat ukur diuji memakai kategori *Cronbach Alpha*, dengan kriteria nilainya lebih besar dari 0,6 sehingga skala tersebut terbukti reliabel (Arikunto, 2013). Sebelum menganalisis data maka mula-mula dilakukan dua uji asumsi, yakni uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan agar mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, jika probabilitas lebih besar dari 0,05 ($p>0.05$) dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Akan tetapi, jika probabilitas kurang atau tidak mencapai 0,05 ($p<0.05$) maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

Uji linearitas dipergunakan untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linier atau tidak, yang dilakukan dengan pengujian signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p>0.05$), maka hubungan antara kedua variabel tersebut tidak bersifat linier. Berbeda halnya, jika nilai signifikansi kurang atau tidak mencapai dari 0,05 ($p<0.05$), maka keterkaitan antara variabel independen dan dependen dianggap linier (Sugiyono, 2015).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik *Pearson Product Moment Correlation*, yaitu teknik yang dikembangkan oleh Pearson dan digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan hubungan antara dua variabel interval atau rasio. (Sugiyono, 2017) dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan *try out* berlangsung pada 26 Maret 2025 sampai dengan 22 April 2025 di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara Lubuk Pakam. Uji coba dilakukan pada sampel sebanyak 80 tenaga kesehatan. Skala disebarluaskan secara *offline* dengan membagikan angket kuesioner kepada tenaga kesehatan dan dua skala yang dipakai, yakni:

1. Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sebanyak 40 aitem yang diuji pada skala OCB. Uji coba validitas ini menggunakan dukungan *IBM SPSS Statistics* 22. Menurut Kaplan dan Saccuzzo (2013) bahwa nilai validitas lebih besar atau sama dengan 0,30 dapat dianggap sebagai batas minimum untuk validitas yang dapat diterima. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa 38 dari 40 aitem dinyatakan valid, yakni aitem dengan nomor **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40**.

Pada uji validitas penelitian ini menerapkan metode *Corrected Item-Total Correlation*, dimana nilai r harus minimal 0,30, nilai r berada dalam kisaran **0,394-0,777**. Berdasarkan rentang tersebut, dapat disimpulkan bahwa aitem nomor **15** dan **39** tidak memenuhi kriteria validitas. Kemudian, pada uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* dan memperoleh koefisien reliabilitas dengan nilai **0,958**. Hal ini menandakan bahwa skala ini memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

2. Skala Workplace Spirituality

Terdapat 40 aitem skala *workplace spirituality* yang telah diuji validitasnya dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics* 22. Menurut Kaplan dan Saccuzzo (2013) bahwa nilai validitas lebih besar atau sama dengan 0,30 dapat dianggap sebagai batas minimum untuk validitas yang dapat diterima. Dari hasil uji validitas terdapat 37 dari 40 aitem dianggap valid, yaitu aitem-aitem dengan nomor **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39**.

Pada uji validitas penelitian ini menerapkan metode *Corrected Item-Total Correlation*, dengan ketentuan nilai r minimum 0,30, nilai r berkisar dalam rentang **0,324-0,746**. Dari data tersebut, bisa disimpulkan bahwa aitem dengan nomor **33, 37, 40** tidak valid. Pada uji reliabilitas memakai teknik *Alpha Cronbach* dan memperoleh koefisien reliabilitas dengan nilai **0,961** dimana skala ini memadai untuk dipakai sebagai alat pengumpul data penelitian.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada tanggal 15 Mei 2025 hingga 21 Mei 2025 yang diberikan kepada 127 tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan. Penelitian dilakukan dengan sampel sebanyak 127 tenaga kesehatan. Skala disebarluaskan secara *offline* dengan membagikan angket kuesioner kepada tenaga kesehatan dengan skala penelitian memakai skala likert.

C. Hasil Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi *Pearson Product Moment* untuk menganalisis data. Peneliti menggunakan metode ini untuk mengidentifikasi hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan menggunakan *IBM SPSS Statistics* 25 untuk menganalisis korelasi ini.

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Hipotetik dan Empirik Skala OCB

Terdapat 38 aitem jumlah skala OCB, yang dimana setiap aitem memiliki empat pilihan jawaban, yaitu satu hingga empat. Kategori skor individu untuk setiap aitem berada antara 38×1 hingga 38×4 , dengan total skor berkisar antara 37 hingga 152. Mean hipotetik dihitung dengan rumus $[(38 + 152) : 2] = 95$ dengan standar deviasi hipotetik dihitung sebagai $[(152 - 38) : 6] = 19$. Hasil analisis skala OCB berdasarkan kuesioner yang terisi menunjukkan mean empiris sebesar 126,72 dan standar deviasi sebesar 8,113.

Pada skala OCB, dari hasil analisis menunjukkan mean empirik $>$ mean hipotetik $126,72 > 95$ sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian OCB lebih tinggi dibanding populasi kebanyakan. Subjek dikategorikan pada tiga bagian, yakni rendah, sedang, dan tinggi.

Pada standar deviasi hipotetiknya $\sigma = (152-38) : 6 = 19$, mean hipotetik $\mu = (38+152) : 2 = 95$ menjadi standar deviasi hipotetik pada penelitian ini. Berdasarkan rumus, maka dihasilkan $X < (95-19) = X < 76$, $(95-19) \leq X < (95+19) = 76 \leq X < 114$, $X \geq (95+19) = X \geq 114$.

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 127 responden yang terlibat, terdapat 3 responden atau 2,4% cenderung memiliki OCB pada tingkat sedang, sementara 124 responden atau 97,6% menunjukkan kecenderungan OCB pada tingkat tinggi. Berdasarkan hasil data berikut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek penelitian lebih cenderung memiliki OCB dengan tingkat tinggi.

b. Hipotetik dan Empirik Skala *Workplace Spirituality*

Terdapat 37 aitem jumlah skala *Workplace Spirituality*, yang dimana setiap aitem memiliki empat pilihan jawaban, yaitu satu hingga empat. Kategori skor individu untuk setiap aitem berada antara 37×1 hingga 37×4 , dengan total skor berkisar antara 37 hingga 148. Mean hipotetik dihitung dengan rumus $[(37 + 148) : 2] = 92,5$ dengan standar deviasi hipotetik dihitung sebagai $[(148-37) : 6] = 18,5$. Hasil analisis skala *Workplace Spirituality* berdasarkan kuesioner yang terisi menunjukkan mean empiris sebesar 119,78 dan standar deviasi sebesar 8,722.

Pada skala *Workplace Spirituality*, dari hasil analisis menunjukkan mean empirik $>$ mean hipotetik $119,78 > 92,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian *Workplace Spirituality* lebih tinggi dibanding populasi kebanyakan. Subjek dikategorikan pada tiga bagian, yakni rendah, sedang, dan tinggi. Berikut adalah tabel kategorisasi *Workplace Spirituality*.

Pada standar deviasi hipotetiknya $\sigma = (148-37) : 6 = 18,5$, mean hipotetik $\mu = (37+148) : 2 = 92,5$ menjadi standar deviasi hipotetik pada penelitian ini. Berdasarkan rumus, maka dihasilkan $X < (92,5-18,5) = X < 74$, $(92,5-18,5) \leq X < (92,5+18,5) = 74 \leq X < 111$, $X \geq (92,5+18,5) = X \geq 111$.

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 127 responden yang terlibat, terdapat 22 responden atau 17,3% cenderung memiliki *Workplace Spirituality* pada tingkat sedang, sementara 105 responden atau 82,7% menunjukkan kecenderungan *Workplace Spirituality* pada tingkat tinggi. Berdasarkan hasil data berikut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek penelitian lebih cenderung memiliki *Workplace Spirituality* dengan tingkat tinggi.

2. Hasil Uji Asumsi Penelitian

Sebelum pengujian hipotesa, perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu guna mengetahui apakah data yang dikumpulkan menunjukkan adanya penyimpangan atau tidak. Oleh karena itu, dilakukan uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas Sebaran

Dalam penelitian ini, dipakai uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Evaluasi ini dibuat untuk menentukan signifikansi, apabila nilai $p > 0.05$, dengan demikian data dianggap memiliki distribusi normal (Priyanto, 2018). Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hasil uji normalitas menunjukkan koefisien KS-Z (*Test Statistic*) sebesar 0.060 dengan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 ($P > 0.05$). Dalam pengujian hipotesis satu arah, nilai *Sig. 1-tailed* adalah 0.100 ($P > 0.05$), dimana menunjukkan bahwa data dalam variabel OCB berdistribusi normal. Begitu juga pada uji normalitas dalam variabel *Workplace Spirituality* memperlihatkan koefisien KS-Z (*Test Statistic*) sebesar 0.061 dengan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 ($P > 0.05$). Dalam pengujian hipotesis satu arah, nilai *Sig. 1-tailed* adalah 0.100 ($P > 0.05$), yang menyatakan bahwa data variabel *Workplace Spirituality* juga berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | SD | KS-Z | Sig. | P | Keterangan |
|--|-------|-------|-------|------------|----------------|
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) | 8.113 | 0.060 | 0.100 | $P > 0.05$ | Sebaran Normal |
| <i>Workplace Spirituality</i> (X) | 8.722 | 0.061 | 0.100 | $P > 0.05$ | Sebaran Normal |

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara dua variabel dan distribusi data penelitian. Maka uji linearitas diterapkan sebagai metode analisis. Korelasi linear antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Workplace Spirituality* dianggap signifikan jika nilai $p < 0.05$. Dengan kata lain, korelasi dinyatakan signifikan apabila terdapat hubungan linearitas antara variabel independen dan dependen. Informasi lebih rinci tentang uji linearitas disajikan dalam Tabel 14 yang terlampir.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan

| Variabel | F | Sig | Keterangan |
|---|--------|-------|------------|
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) <i>Workplace Spirituality</i> (X) | 20.174 | 0.000 | Linearitas |

Berdasarkan analisis pada tabel terlampir, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara kedua variabel yang diteliti. Mengenai hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$), yang menyatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dalam analisis korelasi menggunakan metode *Product Moment*, kedua variabel ini memenuhi kriteria yang diperlukan untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Hasil Uji Hipotesa

Sesudah melalui proses pengajuan asumsi, tahap selanjutnya ialah uji hipotesis yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel. Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi linier antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di RS. Advent Medan. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *Workplace Spirituality*, maka semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kesehatan tersebut. Di sisi lain, apabila nilai *Workplace Spirituality* rendah, kemungkinan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan akan rendah pula.

Teknik analisis data menggunakan metode *Pearson Product Moment Correlation*. Hasil analisis memperlihatkan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0.356 dengan jenjang signifikansi

0.000 ($p < 0.05$). Dapat diindikasikan bahwa terdapat hasil signifikan antara *Workplace Spirituality* dengan OCB pada pegawai tenaga kesehatan RS. Advent Medan. Melalui penjelasan tersebut, kesimpulannya yaitu hipotesis dapat diterima.

Tabel 3. Korelasi antara *Workplace Spirituality* dengan OCB

| Analisis | Pearson Correlation | Signifikansi (p) |
|----------|---------------------|------------------|
| Korelasi | 0.356 | 0.000 |

Sesuai dengan tabel 4 di bawah nilai *R Square* yang didapat adalah 0.126. Sehingga dapat dilihat bahwa peranan *Workplace Spirituality* terhadap OCB senilai 12,6%, sementara 87,4% sisanya berhubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini atau tidak berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

| R | R Square | Sumbangan Efektif |
|-------|----------|-------------------|
| 0.349 | 0.126 | 12,6% |

D. Pembahasan

Pada penelitian ini yang melibatkan 127 tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan, berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, diperoleh nilai $r = 0,356$ dengan signifikansi $p < 0,05$, yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Meskipun korelasi ini berada pada tingkat sedang, hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual yang dianut oleh tenaga kesehatan dapat mendorong munculnya perilaku kerja sukarela di luar peran formal. Dimensi *meaningful work* dan *community* dalam *workplace spirituality* tampaknya memainkan peran dominan dalam memengaruhi sikap positif, empati, dan kolaborasi antar rekan kerja. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian Azami dkk. (2024) yang menegaskan bahwa nilai spiritual mendorong keterlibatan karyawan secara emosional dan sosial.

Namun demikian, kontribusi *workplace spirituality* terhadap OCB hanya sebesar 12,6%, yang berarti terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi OCB. Hal ini membuka ruang untuk eksplorasi variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi sebagai determinan perilaku prososial di tempat kerja. Oleh karena itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit perlu lebih holistik dengan mengintegrasikan nilai spiritual dalam sistem pelatihan dan budaya kerja.

Peneliti melakukan penelitian pada rumah sakit Advent Medan dan memperlihatkan tenaga kesehatan yang mempunyai OCB rendah adalah 0. Fenomena ini disebabkan karena adanya kesadaran dari pihak rumah sakit terkait perilaku tenaga kesehatan yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan yang dapat dilihat dari survei kepuasan pasien. Pihak atasan mulai menyadari adanya sebagian tenaga kesehatan yang mengeluh terus-menerus tentang tugas atau pasien didepan umum bahkan didepan pasien itu sendiri. Oleh karena itu, pihak atasan berusaha merubah budaya organisasi yang lebih efisien dengan cara menunjukkan perilaku positif secara langsung seperti membantu rekan kerja saat sibuk, bersikap sopan kepada semua orang, menghargai pendapat bawahan dan tetap disiplin, sehingga tenaga kesehatan lebih termotivasi untuk meniru sikap positif dan merasa segan untuk bersikap tidak peduli atau individualis.

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 3 responden atau kurang lebih 2,3 persen dari jumlah total responden berada dalam tingkatan OCB yang sedang. Berdasarkan dimensi ini, tenaga kesehatan menunjukkan perilaku *conscientiousness* yang tinggi, dapat dilihat melalui kewajiban dan tanggung jawab yang tinggi terkait pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan tepat. Namun di sisi lain, tenaga kesehatan cenderung jarang hadir dalam rapat unit

keperawatan, pelatihan internal yang bersifat sukarela, dan kurang terlibat dalam kegiatan sosial rumah sakit seperti bakti sosial atau kampanye kesehatan masyarakat. Ketika ada kesempatan untuk menyampaikan ide atau masukan terhadap kebijakan rumah sakit, mereka memilih untuk pasif dan enggan berpartisipasi, yang dikenal dengan *civic virtue*.

Penelitian dengan tingkat OCB tinggi didapatkan pada responden sebanyak 124 responden atau sekitar 97,6 persen. Kedua dimensi yang dominan yaitu *sportmanship* dan *courtesy*. Para tenaga kesehatan secara konsisten menunjukkan perilaku *sportmanship*, dimana tenaga kesehatan cenderung tidak mudah mengeluh, tidak suka protes, serta menghindari konflik atau drama yang tidak diperlukan. Kemudian, tenaga kesehatan di rumah sakit tersebut senantiasa mempertahankan hubungan harmonis dengan rekan kerja ataupun dengan atasan, menghargai pendapat rekan kerja, serta beretika yang tinggi di lingkungan kerja yang dikenal sebagai *courtesy*. Selain itu, para tenaga kesehatan juga menunjukkan sikap *altruism*, dimana tenaga kesehatan bersedia lembur demi membantu rekan kerja serta membimbing perawat atau tenaga kesehatan baru dalam memahami alur kerja rumah sakit tanpa menganggapnya beban.

Selanjutnya, peneliti menganalisis tingkat *Workplace Spirituality* pada tenaga kesehatan di rumah sakit Advent Medan. Hasil ditemukan, dimana dari 127 responden yang menunjukkan *Workplace Spirituality* rendah adalah 0 persen. Hal ini terjadi karena adanya tenaga kesehatan di rumah sakit Advent Medan yang lebih mengutamakan menjalin hubungan yang harmonis dan positif dengan sesama rekan kerja, dimulai dari berperilaku sopan, saling menghargai hak dan pendapat sesama rekan.

Hasil penelitian menggambarkan terdapat 22 responden atau kurang lebih 17,3 persen dari jumlah total responden dengan jenjang *Workplace Spirituality* yang sedang. Pada kategori ini, dimensi *Workplace Spirituality* yang dominan yaitu *Community*. Tenaga kesehatan di rumah sakit Advent Medan cenderung memperlakukan rekan kerjanya sebagai bagian dari keluarga kerja yang utuh, bukan sekedar kolega fungsional, terlihat dari kemauan tenaga kesehatan untuk saling membantu rekan kerja yang mengalami beban kerja berlebih tanpa harus diminta dan membangun komunikasi yang terbuka dan penuh empati di lingkungan kerja. Meskipun tenaga kesehatan di rumah sakit Advent Medan tetap menjalankan tugasnya dengan baik, mereka cenderung menyatakan ketidaksetujuan terhadap kebijakan manajemen rumah sakit yang disebut dengan *Alignment With Organizational Values*.

Dilihat dari kategorisasi *Workplace Spirituality* pada tingkat tinggi, terdapat sebanyak 105 responden atau 82 persen. Dimensi yang paling dominan pada kelompok ini adalah *Meaningful Work*, dimana tenaga kesehatan mampu merasakan makna dan tujuan dari pekerjaannya. Hal ini tercermin dari dedikasi mereka dalam memberikan pelayanan yang penuh empati, kesediaan untuk bekerja melampaui beban tugas yang ditetapkan, serta semangat untuk terus meningkatkan kualitas perawatan pasien.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi yang signifikan dan positif antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kesehatan di rumah sakit Advent Medan. Semakin tinggi *Workplace Spirituality* yang dirasakan seseorang, maka semakin tinggi pula kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, artinya tenaga kesehatan yang merasa pekerjaannya bermakna, memiliki hubungan sosial yang sehat, dan sejalan dengan nilai-nilai rumah sakit akan lebih ter dorong untuk berperilaku di luar tugas formal demi mendukung tujuan organisasi. Sebaliknya, tenaga kesehatan yang memiliki *Workplace Spirituality* yang rendah akan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah juga. Riset ini meninterpretasikan bahwa *Workplace Spirituality* berperan penting dalam mendorong terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kesehatan. Dengan mengembangkan lingkungan kerja yang

memfasilitasi makna kerja, hubungan sosial yang kuat, dan nilai-nilai bersama, rumah sakit dapat meningkatkan kinerja sukarela dan loyalitas tenaga kesehatan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan data penelitian yang dilaksanakan untuk meneliti analisis keterkaitan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan dengan hasil analisis data *Pearson Correlation* memperoleh nilai yaitu 0.356 dengan nilai signifikansi (*p-value*) 0.000 ($p < 0.05$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi yang signifikan serta terdapat hubungan yang positif antara variabel. Penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien determinasi *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0.126 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki kontribusi sebesar 12.6% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan 87.4% berkaitan dengan faktor lain.

REFERENSI

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83-93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azami, R., Wibowo, U. D. A., Mildaeni, I. N., & Satata, D. B. M. (2024). Workplace Spirituality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Dan Tenaga Kesehatan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5 (1), 2775-1805. <https://dx.doi.org/10.30595/psimphoni.v5i1.21803>
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fertman, C. I., & Allensworth, D. D. (2010). *Health promotion programs: From theory to practice (1st ed.)*. San Francisco: Jossey Bass.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2), 12-24. <https://bahan-ajar.esaunggul.ac.id/ars105/wp-content/uploads/sites/1907/2020/01/07-KOMPENSASI-DAN-KEPUASAN-KERJA.pdf/2013/vol-7no-1>
- Ghozali, (2009), *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halmaherapost.com. (2019, November 29). Kasus Penghinaan Dokter Kepada Perawat Berakhir Damai. Halmaherapost.com. <https://halmaherapost.com/2019/11/29/kasus-penghinaan-dokter-kepada-perawat-berakhir-damai/>
- Helmy, I. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4 (1), 72 – 80. <https://journal.peradaban.ac.id/index.php/jbm/article/view/134/2016/vol-4no-1/72>
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1971). *Handbook in Research and Evaluation*. EdITS Publishers.
- Kalselmaju.com. (2025, Januari 16). Sejumlah Perawat Puskemas Mengeluh, ‘Dilemburkan’ Rawat Keluarga Pejabat Pemkot. Kalselmaju.com. <https://kalselmaju.com/sejumlah-perawat-puskemas-mengeluh-dilemburkan-rawat-keluarga-pejabat-pemkot/>
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2013). *Psychological testing: Principles, applications, and issues (8th ed)*. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Nahrissa, E., & Imelda, S. (2019). DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3 (3), 40-50.

<https://www.kohesi.scencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/80/2019/vol-3no-3/40>

- Nasution, H A., & Jufrizen. (2021). Peran Mediasi Workplace Spirituality pada Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8 (2), 246 – 258. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5880>
- Ni'mah K. A., & Ulya U. A. (2023). The effect of workplace spirituality on organization citizenship behavior for the environment mediated by environmental passion. *Journal of Economics and Business Review*, 2 (1), 56-67. <https://doi.org/10.22515/juebir.v2i1.7297>
- Priyanto, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum. 130. Yogyakarta:Andi.
- Rohmatin, R., & Budiani, M S. (2023). Hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behavior Pengurus Organisasi IPPNU IPPNU Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10 (1), 691-704. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53679>
- Siagian, A. D., & Puspa, T. (2024). ANALISIS PENGARUH JOB SATISFACTION, WORKPLACE SPIRITUALLITY DAN EFFECTIVE LEADERSHIP PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN RSUD KOTA KISARAN. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 1123-1130. <https://doi.org/10.25105/jet.v4i2.21054>
- Sugiono., Noerdjanah., & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterapi Fisik*, 5(1), 1-61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, Pasal 1 Ayat (7)
- Utami, N M S., Sapta, I K S., Verawati, Y., & Astakoni, I M P. (2021). Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (1), 507-517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>