



# **Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Integritas Pemimpin, dan Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

**(Studi Kasus Pada PT BSR Indonesia Kota Jakarta Pusat)**

**Purnama<sup>1</sup>, Yuni Kasmawati<sup>2</sup>**

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Email : [2031510189@student.budiluhur.ac.id](mailto:2031510189@student.budiluhur.ac.id)<sup>1</sup>, [yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id](mailto:yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>

## **Abstract**

*Human resources, capital and assets are important in the company to support the running of a company. For this reason, the Company pays great attention to the quality of human resources so that organizational goals are achieved, to achieve the company's goals, some factors affect it, namely Organizational Citizenship Behavior (OCB), OCB is the behavior of individuals in the company who perform tasks that exceed their formal job expectations. For this reason, efforts are needed to maintain the OCB situation in the company. This study aims to analyze the influence of spiritual leadership, leadership integrity, and organizational citizenship behavior on employees of PT BSR Indonesia. This study is quantitative research with a sample of 90 respondents. The sampling method used probability sampling by collecting data through a questionnaire with a Likert scale and processing using SPSS V.22. The data analysis used was a validity, reliability, and classic assumption test with multiple linear regression test technique. The result of this research shows that spiritual leaders have a significant effect on OCB, leader integrity has no significant effect on OCB, and Organizational Support has a significant effect on OCB. And important to contribute, leadership should be more emphasized on spiritual leadership in the application of OCB in a company.*

**Keywords:** *Spiritual Leadership; Leader Integrity; Organizational Support; Organizational Citizenship Behavior*

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu elemen penting dalam menjalankan roda perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal dan aset yang penting didalam perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan (Halisa, 2020). Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan membangun budaya atau kebiasaan, dimana sumber daya manusia pada suatu organisasi perusahaan dapat menjalankan perannya. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang dilakukan karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. OCB berperan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan efisiensi, serta melakukan inovasi untuk menaikkan reputasi kinerja perusahaan (Sihombing & Sitanggang, 2019). PT BSR Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyedia sumber daya manusia, sebagai konsekuensinya

Salah satu faktor yang mempengaruhi faktor OCB ialah kepemimpinan spiritual, Kepemimpinan spiritual dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya dalam

berkerja, dan memainkan peranan penting dalam membentuk OCB (Nurcholis *et al*, 2022), Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh terhadap OCB melalui memotivasi karyawan dan meningkatkan komitmen dengan cara meningkatkan kepercayaan karyawan, karyawan untuk meningkatkan OCB. Penelitian sebelumnya terkait kepemimpinan spiritual terhadap OCB menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual sangat berpengaruh terhadap OCB Nurcholis *et al.*, (2022), Jufrizen & Nasution (2021), Hasibuan & Wahyuni, (2022). Namun penelitian Syah (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu integritas pemimpin, integritas pemimpin adalah tindakan seorang pemimpin sebagaimana untuk berperilaku dengan konsisten menjaga nilai-nilai seperti kejujuran dan kepercayaan diri dengan mematuhi standar moral dan etika (Jung *et al.*, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama yaitu integritas pemimpin berpengaruh signifikan terhadap OCB Muhammad *et al.*, (2023), Doni Mhm Hasrul (2023) Pertiwi *et al.*, (2019).

Selain kepemimpinan spiritual dan integritas pemimpin yang mempengaruhi OCB yaitu dukungan organisasi, dukungan organisasi merupakan sebuah kepedulian organisasi dengan kebutuhan dan kesejahteraan pribadi mereka serta menunjukkan bahwa dukungan tersebut akan menunjukkan kepuasan kerja karyawan (Weis dalam jurnal Hayati, (2020). Dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap OCB melalui peningkatan rasa percaya dan komitmen ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi kepada karyawan mampu mempengaruhi secara signifikan perilaku OCB Wira Saputra & Supartha (2019), Anggi Erdetya Fresti (2022). Namun penelitian Hayati, (2020) menunjukkan perbedaan yaitu dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan fenomena PT BSR Indonesia harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, PT BSR Indonesia memiliki banyak unit bisnis diantaranya, *Facilities Service, HR Services, Labour Supply*, dan lain-lain. Sehingga banyak karyawan terlibat dalam divisi – divisi tersebut. Project yang dikerjakan sering kali ada masalah terkait keharmonisan dalam berkomunikasi, kurang adanya saling membantu yang tidak bersedia ditugaskan secara mendadak dan rasa keegoisannya tinggi. Perilaku-perilaku tersebut menunjukkan bahwa implementasi OCB perlu diperhatikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu kepemimpinan, integritas, dan dukungan organisasi.

## **2. Metodologi Penelitian**

### **Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe metodologi penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) penelitian deskriptif adalah penelitian dengan rumusan masalah yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada periode waktu 1 s.d 30 Juni 2024 dengan berisikan sampel penelitian yaitu karyawan PT BSR Indonesia dengan pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan rumus slovin yang memberikan hasil sampel 76 sampel responden tapi sampel dalam penelitian ini menggunakan 90 responden dari 133 responden. Karena sampel penelitian yang lebih besar cenderung menghasilkan hasil yang lebih sesuai dengan realita yang sebenarnya.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data akan dilakukan melalui sumber data langsung, yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden kepada peneliti dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*.

### Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan regresi linear berganda, yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent. Indikator penelitian OCB mengacu pada penelitian Sihombing & Sitanggang (2019) yang berisikan keterlibatan karyawan pada perusahaan, Saling membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah, kesadaran karyawan, dan keharmonisan karyawan. Indikator penelitian kepemimpinan spiritual mengacu pada penelitian Jufrizen & Nasution (2021) yang berisikan pemahaman terhadap visi dan misi perusahaan, kepedulian dalam berkerjasama, harapan pada perusahaan, dan keyakinan dalam melakukan pekerjaan, Indikator penelitian integritas pemimpin mengacu pada penelitian Doni Mhm Hasrul (2023) yang berisikan kejujuran dalam memimpin, komitmen atas Keputusan yang telah ditentukan, dan konsisten dalam menjalankan sebuah integritas. Indikator penelitian dukungan organisasi mengacu pada penelitian Amali Rivai (2019) yang berisikan kepedulian dan kesejahteraan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan Penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dikumpulkan dari seluruh responden. Menggunakan uji regresi linear berganda.

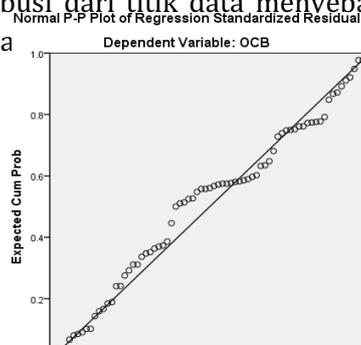
## 3. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap penelitian ini menyebutkan semua data ini dinyatakan valid dari variabel OCB, kepemimpinan spiritual, integritas pemimpin, dan dukungan organisasi.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas data penelitian memperlihatkan bahwa distribusi dari titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data terlihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 1 . Uji Normalitas**

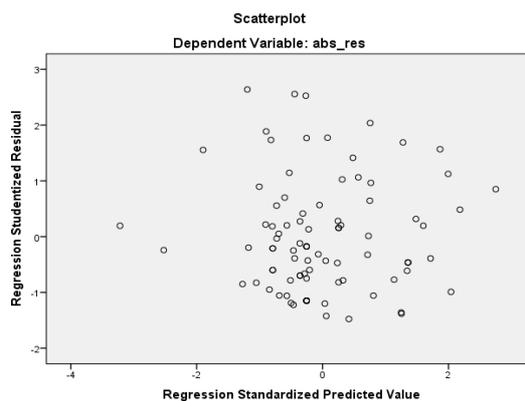
Uji multikolinearitas disimpulkan bahwa semua variabel independent tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, berikut merupakan tabel hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 1 . Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Spiritual	.232	4.310
Integritas Pemimpin	.222	4.508
Dukungan Organisasi	.187	5.336

a. Dependent Variable: OCB

Uji Heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas seperti yang digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

**Uji Korelasi**

Uji korelasi pearson dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Kepemimpinan Spiritual (X1), Integritas Pemimpin (X2), Dukungan Organisasi (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). dengan hasil semua hubungan variabel terhadap variabel lain sangat kuat seperti pada gambar berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Pearson**

Correlations

		Kepemimpinan Spiritual	Integritas Pemimpin	Dukungan Organisasi	OCB
Kepemimpinan Spiritual	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.830**	.859**	.936**
	N	90	.000 90	.000 90	.000 90
Integritas Pemimpin	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.830**	1	.866**	.858**
	N	.000 90	.000 90	.000 90	.000 90
Dukungan Organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.859**	.866**	1	.904**
	N	.000 90	.000 90	.000 90	.000 90
OCB	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.936**	.858**	.904**	1
	N	.000 90	.000 90	.000 90	.000 90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Uji Regresi Linear Berganda**

Menggunakan model regresi linier berganda ditunjukkan untuk mengukur besarnya “Kepemimpinan Spiritual, Integritas Pemimpin, Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” dengan hasil Nilai konstanta sebesar 1.733 artinya jika Kepemimpinan Spiritual, Integritas Pemimpin, dan Dukungan Organisasi sebesar 0 maka *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 1.733 yang diperoleh dari tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.733	.973		1.780	.079
Kepemimpinan Spiritual	.549	.062	.575	8.900	.000
Integritas Pemimpin	.141	.092	.102	1.536	.128
Dukungan Organisasi	.598	.133	.322	4.485	.000

a. Dependent Variable: OCB

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil menunjukkan koefisien determinasi dari model koefisien determinasi (*r Square/R<sup>2</sup>*) mempengaruhi 0,914 artinya sebesar 91,4% dari nilai *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Spiritual, Integritas Pemimpin, dan Dukungan organisasi.sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.917	.914	1.860

- a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi,
- b. Kepemimpinan Spiritual, Integritas Pemimpin
- c. Dependent Variable: OCB

**Uji t**

Hasil uji ini pada *output* SPSS 22 dapat dilihat pada tabel *Cofficeint* nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* lebih kecil dari *level of significan* yang ditemukan atau thitung (pada kolom t) lebih besar dari ttabel (dihitung dari *two tailed*  $\alpha = 5\%$  *df* (degree of freedom) =  $n - k = 1$ , maka  $90-3-1= 86$  diperoleh ttabel sebesar 1,987. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.733	.973		1.780	.079
	Kepemimpinan Spiritual	.549	.062	.575	8.900	.000
	Integritas Pemimpin	.141	.092	.102	1.536	.128
	Dukungan Organisasi	.598	.133	.322	4.485	.000

- a. Dependent Variable: OCB

**4. Kesimpulan & Saran**

**Kesimpulan**

Kepemimpinan spiritual dan dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT BSR Indonesia, integritas pemimpin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational*

*citizenship behavior* karyawan PT BSR Indonesia. Perusahaan hendaknya meningkatkan OCB melalui penerapan kepemimpinan spiritual, hendaknya pemimpin fokus membangun keyakinan bahwa bersama organisasi tujuan karyawan akan tercapai, memotivasi karyawan untuk yakin akan kemampuannya untuk mencapai tujuan. Dan penerapan Integritas pemimpin, hendaknya pemimpin harus berkata jujur dan transparan dalam memberikan informasi, serta membangun integritas kepada karyawan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dan perusahaan. Dukungan organisasi, hendaknya perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang dan kompetensi karyawan. Hal ini untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

### Saran

Perusahaan harus meningkatkan rasa kepedulian dan melibatkan karyawan dalam menjaga keharmonisan didalam perusahaan yang melibatkan pemimpin dan karyawan sehingga terbangunnya sistem organisasi yang sehat dengan mengedepankan kepemimpinan secara spiritual. Perusahaan dan para pemimpin harus memberanikan diri terbuka akan kejujuran terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepercayaan karyawan dengan ini akan menjadi pangkal dimana integritas pemimpin ini bisa terwujud dan harus secara berkala dan konsisten menerapkan estafet eskalasi komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Memberikan kepedulian dan dukungan organisasi secara penuh dalam mengelola karyawan baik dari segi benefit hingga fasilitas penunjang pada saat berkerja hal ini akan menjadi salah satu faktor pendukung untuk perusahaan agar berdampak kepada karyawan melalui dukungan.

### Daftar Rujukan

- Amali Rivai, H. (2019). Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 544-561.
- Anggi Erdetya Fresti. (2022). *PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun)*. September.
- Doni Mhm Hasrul, S. (2023). The Effect of Integrity, Professionalism and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior in Kerinci District Ministry of Religion Office. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 1761-1770.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93-108. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54-61.
- Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (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>
- Jung, H. S., Seo, K. H., & Yoon, H. H. (2020). The importance of leader integrity on family restaurant employees' engagement and organizational citizenship behaviors: Exploring sustainability of employees' generational differences. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062504>
- Muhammad, G., Ahmed, A., Rasheed, R., Khan, M. A., Siddiq, F., Ali, M., University, J., Karachi, P., Campus, M., & Bank Of Pakistan, N. (2023). Leadership Integrity and Performance: Does Organizational Citizenship Behavior Matter? *Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences*, 7(3), 79–90. <https://global-jws.com/ojs/index.php/global-jws/article/view/207>
- Nurcholis, L., & Palupi, Santi Retno Ayu, I. K. (2022). Peningkatan komitmen afektif berbasis Islamic work ethics, spiritual leadership dan perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 234. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i3.5852>
- Pertiwi, R., Mukhtar, M., & Supriyati, Y. (2019). *The Influence of Ethical Leadership, Integrity, Affective Commitment and Trust on (OCB) Of Teachers at State Senior High School at The City of Depok*. 178(ICoIE 2018), 578–584. <https://doi.org/10.2991/icoie-18.2019.123>
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(2), 191–208. <https://doi.org/10.54367/jrak.v5i2.533>
- Syah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pegawai Bank SUMUT Syariah di Kota Medan). In *Disertasi*. <http://repository.uinsu.ac.id/9114/1/Disertasi.pdf>
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>