

Influence of Workplace Spirituality and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Organizational Commitment on BPBD Employees of Bengkulu Province

Alif Putra Akbar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Indonesia

Penulis Korespondensi: alifputraakbar900@gmail.com

Abstract: *The type of research used is quantitative research, where there is hypothesis testing. The method of collecting this research is primary data by distributing questionnaires offline. From distributing the questionnaires, 124 respondents from 128 samples were obtained because 4 questionnaires were not returned. Then the data obtained were analyzed in this study using SmartPLS4. This research was conducted to examine (1) the effect of workplace spirituality on organizational citizenship behavior (2) the effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior (3) the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior (4) the effect of workplace spirituality on organizational commitment (5) the effect of perceived organizational support on organizational commitment (6) effect of workplace spirituality on organizational citizenship behavior mediated by organizational commitment (7) effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior mediated by organizational commitment. The conclusion in this study is that workplace spirituality and perceived organizational support on organizational citizenship behavior mediated by organizational commitment show a positive and significant influence. Suggestions for BPBD Bengkulu Province are that it is necessary to increase collaboration with fellow employees, improve facilities and provide rewards for employees and provide comfort for BPBD Bengkulu Province employees.*

Keywords: *Workplace spirituality, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment.*

Abstrak: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana terdapat pengujian hipotesis. Metode pengumpulan penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner secara offline. Dari penyebaran kuesioner tersebut, diperoleh 124 responden dari 128 sampel karena 4 kuesioner tidak kembali. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS4. Penelitian ini dilakukan untuk menguji (1) pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (2) pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (4) pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (5) pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* (6) pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. komitmen organisasi (5) pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi (6) pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi (7) pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah spiritualitas tempat kerja dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Saran untuk BPBD Provinsi Bengkulu adalah perlu meningkatkan kerjasama dengan sesama pegawai, meningkatkan fasilitas dan memberikan reward bagi pegawai serta memberikan kenyamanan bagi pegawai BPBD Provinsi Bengkulu.

Kata kunci: Spiritualitas di tempat kerja, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah di Bidang Penanggulangan Bencana, dalam upaya menggalakan program pengurangan risiko bencana menekan angka kejadian bencana baik yang disebabkan oleh faktor alam dan non alam selalu menjadi barisan di koridor terdepan bergerak dalam upaya penanggulangan bencana. Upaya mitigasi dan kontijensi dalam hal ini harus diperkuat oleh sarana dan prasarana yang cukup dan layak, dan diimbangi oleh SDM/personil BPBD yang memiliki kualifikasi khusus untuk penanggulangan bencana. Menurut Podsakoff *et al.* (2000), *Organizational citizenship behavior* memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Greenberg & Baron (2003), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Milliman *et al.* (2003) menerangkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan arti dan nilai yang penting dalam suatu pekerjaan dan spiritualitas di tempat kerja ini dapat menjadi salah satu penunjang pekerjaan bagi para pegawai. Organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Eisenberger & Rhoades, 2002).

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Latham *et al.* (2008) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins & Judge, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Organizational Citizenship Behavior

Robbins & Judge (2012) menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi cenderung sering membantu orang lain dalam timnya, sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, bertoleransi atas bebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu, sedangkan yang kurang terlibat dalam OCB cenderung tidak tepat waktu dalam bekerja dan tidak dapat mentoleransi keadaan yang kurang ideal yang menyebabkan tingginya tingkat perputaran. OCB adalah perilaku dari pegawai perusahaan yang secara sukarela dan ikhlas membantu sesama rekan kerjanya. Penelitian Masoud *et al.* (2014) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku secara sukarela dimana bukan bagian dari tugas yang sudah ditetapkan dan tidak dihargai secara langsung. Menurut Organ *et al.* (2006), OCB merupakan perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan dan tidak diminta dan dengan membantu rekan kerja tidak akan menjadikan karyawan memperoleh reward. Menurut Organ *et al.* (2006), ada lima dimensi utama OCB sebagai berikut: *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy*, dan *sportsmanship*.

Komitmen Organisasi

Meyer & Herscovitch (2001) menyatakan bahwa komitmen adalah kekuatan yang mengikat seseorang untuk tindakan yang relevan dengan satu target atau lebih. Komitmen organisasi dapat dinilai dengan memanfaatkan cara berpikir dan tentunya harus sesuai tujuan, apa komitmen karyawan, baik itu organisasi, tim, inisiatif perubahan, atau tujuan. Komitmen mencakup istilah perilaku yang menunjukkan tindakan apa yang dinyatakan dalam komitmen (Meyer & Herscovitch, 2001). Allen & Meyer (2003) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Porter (2015) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi. Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih. Srimulyani (2009) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan hubungan karyawan dengan organisasi; dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Robbins & Judge (2012) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepekaan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi. Allen & Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 dimensi yaitu: komitmen kerja afektif (*affective occupational commitment*), komitmen kerja kontinuans (*continuance*

occupational commitment), dan komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*).

Workplace spirituality

Menurut Ashmos dan Duchon (2000), *workplace spirituality* adalah suatu pandangan dimana pekerjaan dimaknai sebagai bagian dari kehidupan pribadi yang berada dalam konteks sosial. Khan *et al.* (2016) menerangkan *workplace spirituality* adalah dasar dari nilai-nilai organisasi yang tergabung dalam budaya yang dibangun dengan rasa memiliki, keterikatan dan perhatian antara sesama karyawan di tempat kerja. *Workplace spirituality* dijelaskan lebih lanjut oleh Robbins & Judge (2018), di mana *workplace spirituality* menyadarkan bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja akan merangsang pegawai untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga pegawai akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, rendahnya keinginan untuk melakukan tindakan perilaku menyimpang. Menurut Milliman *et al.* (2003), *workplace spirituality* merupakan spiritualitas di tempat kerja mempunyai 3 dimensi antara lain: *meaningful work, sense of community, alignment of values*.

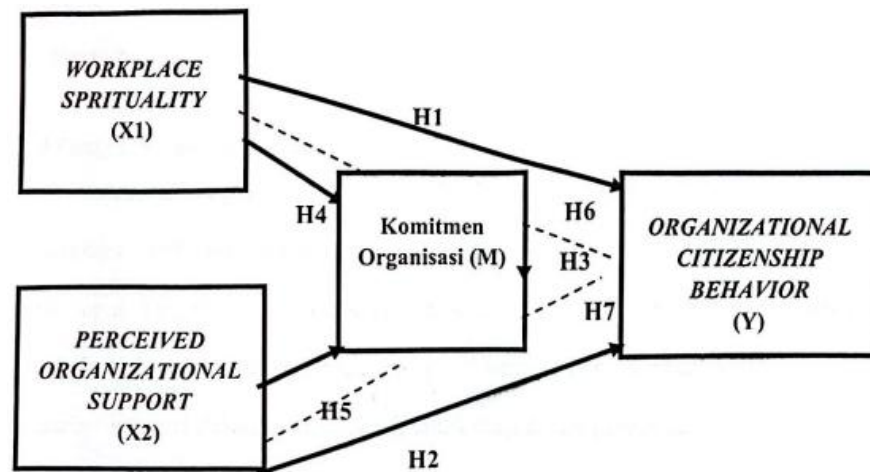
Perceived Organizational Support

Menurut Casimir *et al.* (2014), POS adalah persepsi sejauh mana organisasi dapat menilai kontribusi karyawan dan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. POS dijelaskan oleh Khrisnan & Mary (2012) sebagai pandangan karyawan tentang sejauh mana mereka merasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Selanjutnya, Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan persepsi organisasi yaitu sebagai kompensasi, perawatan untuk kesejahteraan dan *reward*. Karyawan mempercayai bahwa majikan harus mengurus segala kebutuhan sosial maupun emosional dan memberikan kompensasi untuk meningkatkan usaha kerja keras untuk pekerjaan di tempat kerja (Khrisnan & Mary, 2012). Robbins & Judge (2018) menjelaskan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan pada tingkat sampai karyawan yakin bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Penelitian menemukan bahwa individu karyawan merasa organisasi bersifat suportif saat penghargaan diperhitungkan secara adil, karyawan memiliki suara dalam pengambilan keputusan dan pengawasan yang suportif. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), tiga dimensi POS adalah keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan.

Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rastagar & Nina (2013), spiritual di tempat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap OCB dan kinerja. Penelitian Miao (2011) menemukan bahwa POS berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Mangundjaya (2012) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara persepsi

dukungan organisasi terhadap OCB. Penelitian yang telah dilakukan oleh Tan *et al.* (2009) secara umum telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi serta dengan OCB dan terbukti bahwa komitmen organisasi telah memediasi hubungan *workplace spirituality* dengan OCB. Hasil yang didapat oleh Khan (2012) mendapatkan hasil komitmen organisasi adalah faktor penengah untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi untuk menunjukkan perilaku proaktif ini untuk meningkatkan berfungsinya organisasi secara efektif yang artinya komitmen berperan memediasi terhadap OCB.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Hipotesis

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BPBD Provinsi yaitu sebanyak 128 orang. Teknik pengambilan sampelnya adalah sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif, karena data yang ada berwujud angka-angka yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dimana penulis juga menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SEM PLS Pengujian. Menurut Sekaran (2006), uji validitas pada SEM PLS digunakan untuk menguji ketepatan ukuran atau indikator pada kuesioner. Reliabilitas digunakan untuk mengindikasikan kestabilan dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai “ketepatan” sebuah pengukuran. Berikut adalah penjelasan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Path Coefficients (Mean, STDEV, t-statistic)

Tabel 1 *Path Coefficients (Mean, STDEV, t-statistic)*

	<i>Path Coefficients</i>	Sample mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Values	P values
KOM -> OCB	0.251	0,231	0,098	2,567	0,010
POS -> KOM	0,560	0,543	0,090	6,210	0,000
POS -> OCB	0.216	0,202	0,107	2,014	0,044
WP -> KOM	0.273	0,267	0,083	3,300	0,001
WP -> OCB	0.346	0,338	0,088	3,919	0,000
R²					
KOM	0.606	-	-	-	-
OCB	0.534	-	-	-	-

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4

Special Indirect Effect

Tabel 2 *Path Coefficients (Mean, STDEV, t-statistic)*

	<i>Path Coefficients</i>	Sampel mean (M)	Standar deviation (STDEV)	T Values	P values
WP -> KOM -> OCB	0,068	0,063	0,033	2,105	0,035
POS -> KOM -> OCB	0,141	0,128	0,059	2,404	0,016

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	t-Statistic	t-Tabel	Keterangan
<i>Workplace spirituality</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		3,919	1,96	Diterima
<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i>		2,014	1,96	Diterima
Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational citizenship Behavior</i>		2,567	1,96	Diterima
Komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>Workplace spirituality</i> terhadap <i>Organizational support</i>		2,105	1,96	Diterima
Komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>Perceived organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		2,404	1,96	Diterima
<i>Workplace spirituality</i> berpengaruh terhadap Komitmen organisasi		3,300	1,96	Diterima
<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh Komitmen organisasi		6,210	1,96	Diterima

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4

PEMBAHASAN

Pengaruh *Workplace spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 3 mengungkapkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB dengan koefisien parameternya yaitu 0,346 jika *workplace spirituality* meningkat maka OCB akan mengalami peningkatan juga. Hal ini dapat dilihat bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dari hasil *path coefficient* yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar 3,919 dan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sehingga H1 yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 3 mengungkapkan bahwa POS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dengan koefisien parameternya yaitu sebesar 0,216 jika POS meningkat maka OCB akan mengalami peningkatan juga. Hal ini dapat dilihat bahwa POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dari hasil *path coefficient* yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar 2,014 dan nilai $p\text{-value } 0,0044 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB dengan koefisien parameternya yaitu 0,251, jika komitmen organisasi meningkat maka OCB akan mengalami peningkatan juga. Hal ini dapat dilihat juga bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dari hasil *path coefficient* yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar 2,567 dan nilai $p\text{-value } 0,010 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi

Workplace spirituality memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien parameternya yaitu 0,273, jika *workplace spirituality* meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan juga. Hal ini dapat dilihat juga bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dari hasil *path coefficient* yang menunjukkan nilai T-statistik sebesar 3,300 dan nilai $p\text{-value } 0,001 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 3 menjelaskan bahwa POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien parameternya yaitu sebesar 0,560 jika POS meningkat

Komitmen organisasi akan mengalami peningkatan juga. Hal ini dapat dilihat bahwa POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari hasil path coefficient yang menunjukkan nilai t-statistik sebesar 6,210 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan secara statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari uji *specific indirect effects* untuk variabel mediasi pada H6 adalah signifikan dengan nilai statistik sebesar 2,105 (nilai t-statistik $> 1,96$) serta p-value nya sebesar $0,035 < 0,05$ nilai original sample menunjukkan nilai positif sebesar 0,068. Hasil tersebut mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace spirituality* terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari hasil uji *specific indirect effects* untuk variabel mediasi pada H7 adalah signifikan antara POS terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasi yang menunjukkan hasil positif dengan nilai t-statistik 2,404 (nilai t-statistik $> 1,96$) serta p-value nya sebesar $0,016 < 0,05$ nilai original sample menunjukkan nilai positif sebesar 0,141. Hal itu menunjukkan bahwa POS terhadap OCB dimediasi melalui komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dan analisis sebelumnya, beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Workplace spirituality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, jika *workplace spirituality* meningkat maka *organizational citizenship behavior* juga akan semakin baik
2. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, apabila *perceived organizational support* mengalami peningkatan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* secara menyeluruh.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* jika komitmen organisasi meningkat maka *organizational citizenship behavior* juga akan mengalami peningkatan.
4. *Workplace spirituality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, jika *workplace spirituality* meningkat maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan.

5. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, apabila *perceived organizational support* mengalami peningkatan maka akan meningkatkan juga komitmen organisasi.
6. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace spirituality* dan *organizational citizenship behavior*. hal ini didukung juga dengan komitmen organisasi sebagai mediasinya, variabel mediasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* baik secara langsung ataupun sebaliknya, maka dapat diartikan *workplace spirituality* dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai mediasi maka dapat berpengaruh secara kuat pada Pegawai di BPBD Provinsi Bengkulu
7. Terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. hal ini didukung juga dengan komitmen organisasi sebagai mediasinya, dengan demikian variabel mediasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* baik secara langsung ataupun sebaliknya, maka dapat diartikan dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai mediasi maka *perceived organizational support* dapat berpengaruh secara kuat pada pegawai di BPBD Provinsi Bengkulu.
8. Berdasarkan penjelasan sebelumnya untuk melihat bagaimana kondisi mengenai BPBD Provinsi Bengkulu, peneliti melakukan pra survey dan wawancara pada beberapa perwakilan ASN dan Honor di BPBD Provinsi Bengkulu. Hal ini untuk mengetahui kondisi atau suatu masalah pada BPBD Provinsi Bengkulu, hasil penelitian ini menunjukan pada rata-rata tinggi dikarenakan hasil penelitian ini mencakup seluruh pegawai di BPBD Provinsi Bengkulu namun beberapa pegawai memiliki opini dan permasalahan berbeda pada saat pra survey.

SARAN

Bagi BPBD Provinsi Bengkulu.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* pada bpbd provinsi bengkulu dalam kategori baik, agar dapat lebih memaksimalkan *organizational citizenship behavior* peneliti menyarankan perlu adanya peningkatan kerja sama pada sesama pegawai di bpbd provinsi Bengkulu agar dapat menjadikan karyawan bekerja secara baik sehingga performa pegawai di BPBD Provinsi Bengkulu semakin meningkat.
2. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* pada bpbd provinsi bengkulu sudah cukup tinggi namun diperlukan mengadakan forum diskusi sesama pegawai agar mengetahui makna kerja pada dalam pekerjaan supaya bisa melakukan sebuah pengembangan atau perubahan pada organisasi.
3. Pada variabel *perceived organizational support* di BPBD Provinsi Bengkulu sudah tergolong tinggi, namun bisa ditingkatkan kembali salah satunya pada fasilitas yaitu dengan memberikan pelatihan pada pegawai tentang bencana, menambah fasilitas alat pertolongan untuk menunjang pekerjaan mereka serta memberikan reward sebagai pegawai terbaik pada setiap bulannya, supaya bisa memotivasi mereka untuk bekerja

lebih baik lagi dan memberikan kenyamanan pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu.

4. BPBD Provinsi Bengkulu bisa meningkatkan setiap variabel indikator yang terendah sehingga bisa memaksimalkan serta memperhatikan setiap indikatornya dan sehingga tidak ada lagi pegawai yang mengeluh atau masalah-masalah pada pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace theory research and application*. Sage Publications.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2003). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Ashmos D. P., & Duchon D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 143-145.
- Casimir, G., Ng, Y. N. K., Wang, K. Y., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, *Perceived Organizational Support*, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366-386.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Pearson Education.
- Khan, S. K. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with *Organizational Citizenship Behavior*: A study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia. *Business, Education, Psychology*.
- Khan, S., Sabri, P., & Nasir, N. (2016). Cost of workplace bullying for employees: an anti-bullying policy through introduction of *Workplace spirituality* in the higher education sector of Lahore, Pakistan. *Science International*, 28(1), 541-549.
- Khrisnan, J., & Mary, V. S. (2012). *Perceived Organizational Support*-an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 2-3.
- Latham, G. P., Borgogni, L., & Petitta, L. (2008). Goal setting and performance management in the public sector. *International Public Management Journal* 11(4), 385-403.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Mangundjaya, W. L. (2012). Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 9.
- Masoud, P., Abdolmajid, F., & Farhad, G. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, organizational commitment and *Organizational Citizenship Behavior* among employees of Khuzestan Gas Company. *Indian journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 3(4), 282-289.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Miao, R. T. (2011). *Perceived Organizational Support* job satisfaction, task performance and job OCB in China. *Instituted of Behavior and Applied Management*, 105-127.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace spirituality* and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publication, Inc.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., & Bachrach, D. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, J. A. (2015). The relationship between transformational leadership and organizational commitment in nonprofit long term care organizations: The direct care worker perspective. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 1(2), 68-85.
- Rastagar, A. A., & Nina, P. (2013). A study of the relationship between organizational justice and turnover intentions: Evidence from Iran. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 21(1), 53-75.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). *Workplace spirituality* and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A review of literature*. *Journal of Applied psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. (12th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (14th edition). Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Srimulyani, V. A. (2009). Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Warta*, 41-52.
- Tan, G., Kuo, C., & Geh, E. Z. Y. (2010). Spirituality at work and *Organizational Citizenship Behavior: A replication study in Taiwan*.