Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 56 – 74
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2325

Pengaruh Budaya Organisasi dan Spiritualitas Terhadap OCB: Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

The Influence of Organizational Culture and Spirituality on OCB: The Role of Organizational Commitment as a Mediating Variable

Nurul Sholekah*, Wahna Widhianingrum, Umi Farida
Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Alamat: Jl. Budi Utomo No. 10, Ronowijayan, Kec. Siman, Kab. Ponorogo, Jawa Timur 63471
Korespondensi penulis: nurulsholekah04@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of organizational culture and workplace spirituality on organizational citizenship behavior at PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo, mediated by organizational commitment. The background of this study is the current tight competition in the retail industry, which requires employees to contribute extra beyond formal job descriptions. This study uses a quantitative approach and involves 125 employees as respondents who were taken through simple random sampling. Data analysis was carried out through the application of the SEM-PLS method in SmartPLS 4.1.1.6 software. The existing research findings describe that employee volunteer behavior is driven by two main pathways, namely organizational culture that strengthens the sense of belonging (commitment) and work spirituality that directly triggers employee goodwill for personal moral reasons. Therefore, it is recommended that the management of PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo strengthen spiritual and cultural values as non-financial instruments to increase employee retention and additional performance to support company expansion.*
Keywords: *organizational citizenship behavior (ocb), organizational commitment, organizational culture, retail, workplace spirituality*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo, yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Latar belakang dilangsungkannya penelitian ini yakni sebab adanya persaingan ketat di industri ritel saat ini, yang menuntut karyawan berkontribusi ekstra di luar deskripsi pekerjaan formal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 125 karyawan sebagai responden yang diambil melalui pengambilan sampel acak sederhana. Analisis data dilangsungkan melalui penerapan metode SEM-PLS dalam software SmartPLS 4.1.1.6. Temuan penelitian yang ada menjabarkan bahwa perilaku sukarela karyawan didorong oleh dua jalur utama, yaitu budaya organisasi yang memperkuat rasa memiliki (komitmen) dan spiritualitas kerja yang secara langsung memicu niat baik karyawan karena alasan moral pribadi. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo memperkuat nilai-nilai spiritual dan budaya sebagai instrumen non-finansial untuk meningkatkan retensi karyawan dan kinerja tambahan untuk mendukung ekspansi perusahaan.
Kata kunci: Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), komitmen organisasi, budaya organisasi, ritel, spiritualitas tempat kerja

Received: May 07, 2026; Revised: May 14, 2026; Accepted: May 22, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

LATAR BELAKANG

Dinamika industri ritel modern yang semakin kompetitif dan fluktuatif sudah membawa perubahan padda paradigma pengelolaan SDM dari sekadar aset operasional menjadi mitra strategis yang menentukan keberlanjutan bisnis. Fenomena global menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif saat ini tidak lagi bertumpu pada modal atau teknologi semata, melainkan pada perilaku ekstra peran karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaan formal, atau yang biasa disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Urgensi OCB semakin meningkat di tengah tren "*quiet quitting*" pasca-pandemi, di mana data *State of the Global Workplace* (2025) melaporkan bahwa ketidakketerikatan karyawan merugikan ekonomi dunia hingga triliunan dolar akibat stagnasi kinerja perusahaan yang gagal menumbuhkan perilaku sukarela.

Menjawab tantangan tersebut, PT Daya Surya Sejahtera (DSS) Ponorogo, sebagai Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di sektor ritel, mengusung model bisnis berbasis nilai-nilai dakwah ekonomi melalui merek "SuryaMart". Entitas ini dituntut untuk mengintegrasikan aspek profitabilitas dengan nilai-nilai Islami dalam operasionalnya, yang tercermin dalam slogan pelayanan "Murah, Ramah, dan Islami". Dengan jaringan yang mencakup ratusan mitra dan target ekspansi ribuan *outlet*, PT DSS menghadapi kompleksitas manajerial yang memerlukan karyawan dengan militansi tinggi, yang bersedia memberikan upaya ekstra demi tercapainya misi organisasi yang melampaui standar operasional prosedur (SOP) formal.

Pertumbuhan industri ritel di Kabupaten Ponorogo sendiri tercatat sangat masif, mencapai 240 unit ritel modern pada tahun 2025, yang memicu kebijakan moratorium izin pendirian akibat saturasi pasar. Intensitas persaingan yang tinggi antara jaringan ritel nasional dan lokal ini menempatkan tekanan besar pada stabilitas internal perusahaan. Namun, peningkatan ekspansi pasar PT DSS belum sepenuhnya diiringi dengan kondisi SDM yang optimal. Data lapangan mengindikasikan adanya tantangan signifikan berupa tingkat stres kerja yang fluktuatif serta isu *turnover* (keluar masuk karyawan) yang cukup tinggi, yang menjadi sinyal bahwa ikatan emosional karyawan belum terbentuk secara mapan.

Kesenjangan antara harapan ideal organisasi dan realitas operasional ini tercermin pada minimnya perilaku OCB, di mana karyawan cenderung hanya fokus pada tugas individu dan enggan terlibat dalam aktivitas sukarela. Masalah laten ini berisiko

melunturkan komitmen organisasi dan menurunkan kepuasan pelanggan dalam jangka panjang. Ketimpangan tersebut menjadi perhatian penting karena keberlanjutan sebuah institusi berlandaskan religi sangat bergantung pada sejauh mana nilai-nilai internal mampu memitigasi kelelahan mental (*burnout*) dan mendorong karyawan untuk memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian atau ibadah.

Secara teoretis, munculnya perilaku OCB dipengaruhi oleh kuatnya internalisasi budaya organisasi yang berakar pada prinsip keyakinan kolektif. Selain budaya, dimensi *workplace spirituality* hadir sebagai instrumen krusial dalam memperkuat ikatan emosional antaranggota organisasi melalui perolehan makna hidup dalam bekerja. Studi terdahulu menegaskan bahwa ketika karyawan merasakan pekerjaan selaras dengan nilai batin dan dijalankan dalam suasana kebersamaan, mereka cenderung terdorong untuk berkontribusi melebihi tuntutan peran formalnya

Namun, berbagai temuan studi terdahulu masih mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan terkait pengaruh langsung budaya terhadap OCB, yang sering kali dinilai lemah jika tidak didukung oleh faktor perantara psikologis seperti komitmen organisasi. Selain itu, mayoritas literatur di PT DSS sebelumnya lebih banyak berfokus pada variabel negatif seperti beban kerja dan stres kerja, sehingga masih terdapat celah penelitian (*research gap*) dalam mengkaji variabel perilaku positif seperti OCB dalam kerangka spiritualitas di sektor ritel berorientasi profit. Oleh karena itu, diperlukan model integratif yang memposisikan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Maka, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *workplace spirituality* terhadap OCB melalui komitmen organisasi yang menjadi variabel mediasi pada PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Temuan studi ini diproyeksikan bisa menyediakan kontribusi praktis pada pihak manajemen untuk menyusun strategi SDM yang tidak hanya mengutamakan aspek materi, tetapi juga mengoptimalkan prinsip spiritual dan kultur kerja untuk memacu loyalitas serta kontribusi sukarela staf dalam menyukseskan target perluasan pasar perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai identitas oragnisasi yang menjadi pembeda suatu organisasi terhadap yang lainnya. Posumah et al. (2023) mengatakan budaya

organisasi ialah sebuah struktur makna serempak atau pemahaman kolektif yang diyakini dan dianut oleh setiap anggota sebagai identitas unik yang menjadi pemdeda antara satu organisasi dengan yang lainnya. Witara et al. (2024) menyebutkan budaya organisasi ialah sebuah pola dasar yang terbentuk dari cara pandang, harapan, kebiasaan, dan keyakinan setiap individu yang berkembang di suatu organisasi.

Workplace Spirituality

Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana individu merasakan makna yang mendalam dalam setiap tugas yang mereka kerjakan. Hal ini bukan sekadar soal rutinitas profesi, melainkan tentang bagaimana seorang karyawan merasa terhubung secara batin dengan nilai-nilai organisasi dan merasa pekerjaan tersebut memberikan kontribusi positif bagi kehidupan luas. Maharjan et al. (2024) mengatakan spiritualitas di tempat kerja menggambarkan rasa keterhubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya, termasuk bagaimana karyawan menemukan tujuan dalam pekerjaannya, menjalin hubungan positif dengan rekan kerja dan merasa sejalan terhadap nilai yang dijalankan organisasi. Selaras dengan itu Azami et al. (2024) berpendapat bahwa *workplace spirituality* adalah pandangan bahwa karyawan mempunyai sisi emosional atau kehidupan batin yang bisa dijaga dan dikembangkan lewat aktivitas fungsional pada lingkup sosial kerjanya, sehingga tercipta suasana saling mendukung dan tujuan bersama tanpa harus terkait langsung dengan ajaran agama tertentu.

Komitmen Organisasi

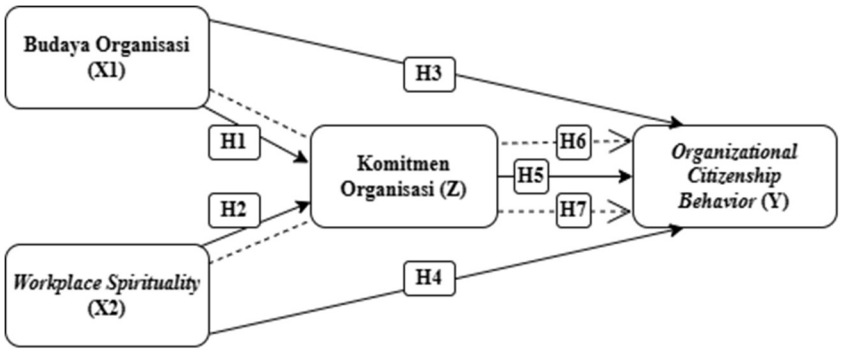
Komitmen organisasi pada dasarnya mencerminkan seberapa kuat ikatan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap instansi tempatnya bernaung. Menurut Herminingsih & Wartikah (2025) komitmen ini menjadi suatu keadaan psikologis karyawan terkait hubungan pribadinya terhadap organisasi dan berkontribusi pada pilihan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Selaras dengan itu Utami et al. (2021) menyebutkan komitmen organisasi merupakan sikap positif karyawan yang terlihat dari keinginan kuat untuk tetap bekerja dalam organisasi, menerima nilai-nilainya, serta berusaha semaksimal mungkin demi keberhasilan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB dipandang sebagai dedikasi murni seorang karyawan yang melampaui batas-batas tanggung jawab formalnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Herminingsih & Wartikah (2025) mengatakan bahwa OCB merupakan tindakan sukarela yang bersifat membantu

dan mendukung organisasi, yang tidak termasuk dalam deskripsi tugas formal, namun mampu menumbuhkan efektivitas kinerja organisasi. Maka, perusahaan harus mengapresiasi karyawan yang menunjukkan sikap tersebut, mengingat hal ini merupakan cerminan nyata dari dedikasi dan kesungguhan seorang pekerja dalam mengabdi pada perusahaan (Ashlan & Akmaluddin, 2022).

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Dari penjabaran isu yang ada, terdapat teori yang memperkuat yang juga disertai research gap, hipotesis pada kajian ini adalah:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2: Workplace spirituality berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior.*

H4: Workplace spirituality berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior.*

H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior.*

H6: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.

H7: Workplace spirituality berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Studi ini mengadaptasi desain deskriptif-kuantitatif melalui tahapan memanfaatkan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Data empiris yang terkumpul

dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS guna menguji hipotesis mengenai dampak budaya organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, di mana komitmen organisasi berperan menjadi variabel mediasi.

Populasi/Sampel Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode *probability sampling* melalui metode *simple random sampling*, yakni seluruh anggota pada populasi mempunyai kesempatan yang serupa untuk ditetapkan menjadi sampel tanpa memandang strata maupun latar belakang individu (Sugiyono, 2023). Berdasarkan pertimbangan jumlah populasi yang mencapai 250 orang, penentuan jumlah sampel merujuk pada ketentuan Arikunto (2017) yang menyatakan bahwa jika subjek pada kajian ini ialah lebih dari 100 orang, yang menjadikan pengambilan sampel bisa dilangsungkan sebesar 10-15%, 20-25%, hingga 50% dari total populasi.

Mengingat jumlah populasi di lokasi penelitian melebihi ambang batas 100 orang, penulis mengambil kebijakan pengambilan sampel sebesar 50% untuk memastikan representasi data yang kuat. Adapun perhitungan penentuan total sampel ialah seperti berikut:

n = 50% x 250 = 125 responden

Melalui perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 125 karyawan yang akan dilibatkan dalam pengumpulan data penelitian.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Tahapan penggalian data pada studi ini instrumennya menerapkan kuesioner atau angket terstruktur. Setiap butir pernyataan di dalam kuesioner tersebut dirancang menggunakan format skala Likert. Data yang diperoleh kemudian akan diproses dan dikategorikan berdasarkan ketentuan penilaian skala Likert sebagaimana dipaparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Tabel Skala Likert

Bobot Nilai (Skor)	Kategori Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis pada studi ini memanfaatkan sistem statistik SmartPLS, yang dirancang dalam menganalisis korelasi antar variabel pada model. Proses analisis data mencakup dua tahapan dasar, pertama adalah penilaian *outer model* yang menguji keabsahan data lewat parameter *convergent validity*, *discriminant validity*, serta uji reliabilitas. Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*) yang bertujuan untuk mengukur akurasi prediksi dan pengaruh antar konstruk, dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R^2), tingkat relevansi prediktif (Q^2), besaran pengaruh f-square (f^2), serta signifikansi pada *path coefficient*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data

Pengambilan data dalam studi ini menerapkan pengambilan data primer yang dihimpun secara langsung melalui pendistribusian kuesioner fisik kepada para subjek penelitian di PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Untuk menangkap persepsi responden secara akurat, setiap item diukur melalui penerapan skala Likert lima poin. Dalam hal operasionalisasi variabel, peneliti mengadopsi instrumen yang telah tervalidasi dari studi terdahulu guna menjamin kualitas pengukuran. Variabel budaya organisasi diukur melalui 7 indikator pernyataan, *workplace spirituality* menggunakan 3 indikator pernyataan, variabel komitmen organisasi diukur dengan 3 indikator pernyataan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dievaluasi melalui 5 indikator pernyataan. Dengan demikian, instrumen penelitian ini secara keseluruhan terdiri dari 18 butir pernyataan.

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo ini berhasil menghimpun data dari 125 responden. Analisis terhadap karakteristik subjek mengungkapkan profil tenaga kerja yang didominasi oleh perempuan sebesar 55% (69 orang) dengan mayoritas berada pada kelompok usia muda produktif antara 21-30 tahun (63%). Dilihat dari aspek stabilitas organisasi, ditemukan loyalitas yang cukup kuat di mana 43% karyawan telah memiliki masa pengabdian lebih dari 5 tahun, sedangkan proporsi karyawan baru yang mempunyai masa kerja < 1 tahun hanya sebesar 6%. Dari sisi latar belakang pendidikan, sebagian besar personel merupakan lulusan SMA/SMK (74%), diikuti oleh lulusan jenjang Sarjana sebanyak 18%. Komposisi ini mencerminkan struktur organisasi yang didominasi oleh tenaga kerja muda dengan tingkat loyalitas yang terjaga, meskipun mayoritas berlatar belakang pendidikan menengah.

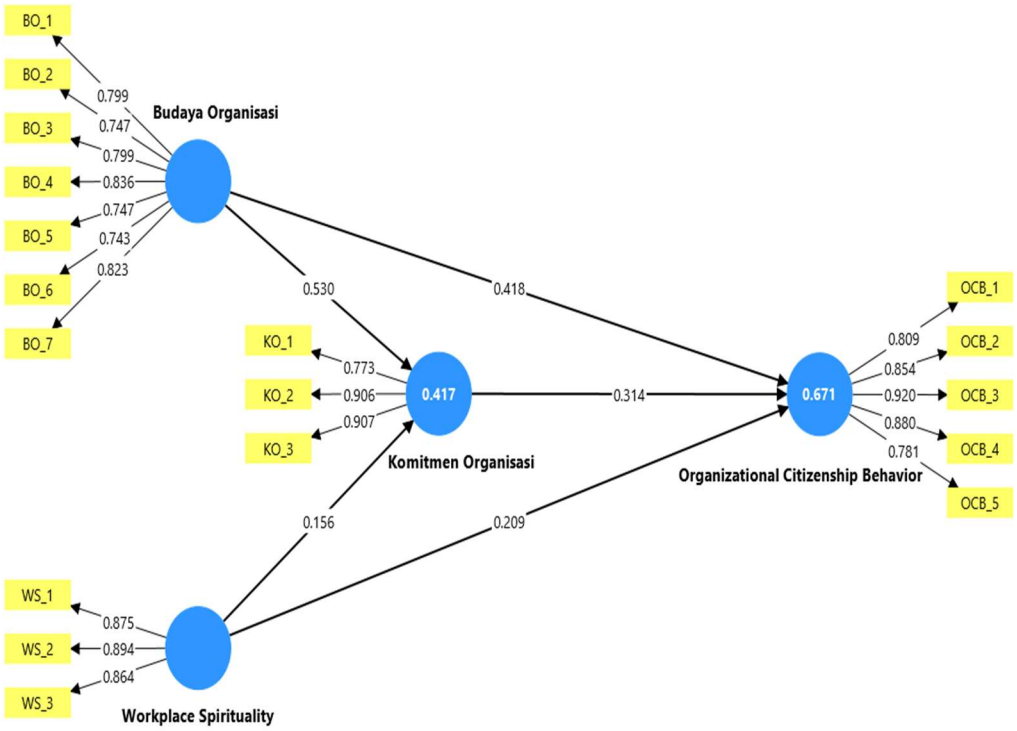
1. Uji Validitas Konvergen

Tabel 2 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item Pernyataan	Nilai *Outer Loading*	Nilai AVE	Status
Budaya Organisasi	BO_1	0,799	0,618	Valid
	BO_2	0,747		Valid
	BO_3	0,799		Valid
	BO_4	0,836		Valid
	BO_5	0,747		Valid
	BO_6	0,743		Valid
	BO_7	0,823		Valid
Workplace Spirituality	WS_1	0,875	0,771	Valid
	WS_2	0,894		Valid
	WS_3	0,864		Valid
Komitmen Organisasi	KO_1	0,773	0,747	Valid
	KO_2	0,906		Valid
	KO_3	0,907		Valid
Organizational Citizenship Behavior	OCB_1	0,809	0,723	Valid
	OCB_2	0,854		Valid
	OCB_3	0,920		Valid
	OCB_4	0,880		Valid
	OCB_5	0,781		Valid

Sumber data: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa skor *outer loading* ≥ 0,70 dan skor AVE ≥ 0,5. Temuan tersebut menunjukkan konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga pernyataan indikator variabel diatas layak digunakan pada penelitian ini.



Gambar 2 Algoritma Penelitian
Sumber Gambar: diolah peneliti dari SmartPLS 4 (2026)

2. Uji Validitas Diskriminan (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

Tabel 3 Nilai Uji HTMT

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Organizational Citizenship Behavior	Workplace Spirituality
Budaya Organisasi				
Komitmen Organisasi	0,729			
Organizational Citizenship Behavior	0,842	0,791		
Workplace Spirituality	0,770	0,603	0,742	

Sumber data: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa semua nilai rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) antar konstruk ada di bawah ambang batas, yakni di kisaran angka 0,85-0,90. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk berbeda secara konseptual. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang mengintegrasikan keempat variabel ini sudah mencukupi kriteria validitas diskriminan sehingga model bisa dianggap valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,896	0,919	Reliabel
2	*Workplace Spirituality*	0,852	0,910	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,828	0,898	Reliabel
4	*OCB*	0,903	0,929	Reliabel

Sumber data: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Dari tabel 5 temuan uji reliabilitas menjabarkan bahwa tiap variabel penelitian, yang mencatatkan skor *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang melebihi ambang batas 0,70.

Capaian tersebut menegaskan instrumen yang diaplikasikan disertai tingkat konsistensi internal yang tinggi dan reliabel, sehingga model struktural pada studi ini dinyatakan mempunyai syarat kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut.

4. Uji R-Square

Tabel 5 Uji R-Square

No.	Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
1	Komitmen Organisasi	0,417	0,407
2	*Organizational Citizenship Behavior*	0,671	0,663

Sumber data: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Dari tabel 5 menjabarkan hasil uji R^2 pada komitmen organisasi memiliki nilai 0,417, artinya sebesar 41,7% variasi dalam komitmen organisasi mampu dijabarkan oleh variabel independen. Sedangkan OCB mempunyai skor *R-Square* sebesar 0,671, artinya sebesar 67,1% variasi dalam variabel *organizational citizenship behavior* bisa dijabarkan oleh variabel variabel yang ada pada model.

5. Uji F-Square

Tabel 6 Uji F-Square

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Organizational Citizenship Behavior	Workplace Spirituality
Budaya Organisasi		0.260	0.228	
Komitmen Organisasi			0.175	
OCB				
Workplace Spirituality		0.022	0.070	

Sumber data: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Dari tabel 6 tersebut nilai f-square diterapkan dalam mengukur kekuatan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen.

Dari temuan diatas bisa ditegaskan fakta bahwa yang paling kuat mempengaruhi komitmen organisasi dan OCB adalah budaya organisasi dengan nilai yaitu 0,260 dan 0,228. Maka, bisa dijabarkan budaya organisasi adalah motor penggerak utama dibandingkan variabel eksogen lainnya dalam model penelitian ini.

6. Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis disajikan pada tebal 7 dibawah ini:

Tabel 7 Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,530	0,527	0,123	4,304	0,000
Workplace Spirituality -> Komitmen Organisasi	0,156	0,154	0,070	2,227	0,026
Budaya Organisasi -> OCB	0,418	0,433	0,098	4,271	0,000

Workplace Spirituality -> OCB	0,209	0,214	0,070	2,988	0,003
Komitmen Organisasi -> OCB	0,314	0,292	0,128	2,457	0,014

Sumber data: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Tabel 8 Total Indirect Effects

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> OCB	0,167	0,148	0,066	2,511	0,012
Workplace Spirituality -> Komitmen Organisasi -> OCB	0,049	0,046	0,030	1,643	0,101

Sumber data: Data primer diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Dari tabel 7 dan 8 temuan pengujian hipotesis antar variabel secara statistik dengan mengacu pada nilai t-tabel 1,97, berikut adalah uraian mengenai hasil uji signifikansi pengaruh, langsung ataupun melalui jalur mediasi (tidak langsung):

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

   Nilai koefisien menunjukkan 0,530 dan t-statistik 4,304 dan p value 0,000. Hipotesis ini dinyatakan signifikan karena t-statistik > t-tabel, sedangkan p-value < 0,05. Dengan demikian, **H1 Diterima.**
2. Workplace Spirituality berpengaruh terhadap komitmen organisasi

   Skor koefisien menunjukkan angka 0,156 dan t-statistik 2,227 dan p value 0,026. Hipotesis ini dinyatakan signifikan karena t-statistik > t-tabel, sedangkan p-value < 0,05. Dengan demikian, **H2 Diterima.**
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior

   Skor koefisien menunjukkan angkan 0,418 dan t-statistik 4,271 dan p value 0,000. Hipotesis ini dinyatakan signifikan karena t-statistik > t-tabel, sedangkan p-value < 0,05. Dengan demikian, **H3 Diterima.**
4. Workplace Spirituality berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior

Skor koefisien menunjukkan angka 0,209 dan t-statistik 2,988 dan p value 0,003. Hipotesis ini dinyatakan signifikan karena t-statistik > t-tabel, sedangkan p-value < 0,05. Dengan demikian, **H4 Diterima.**

5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior

   Skor koefisien menunjukkan angka 0,314 dan t-statistik 2,457 dan p value 0,014. Hipotesis ini dinyatakan signifikan karena t-statistik > t-tabel, sedangkan p-value < 0,05. Dengan demikian, **H5 Diterima.**

6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi

   Skor koefisien menunjukkan angka 0,167 dan t-statistik 2,511 dan p value 0,012. Hipotesis ini dinyatakan signifikan karena t-statistik > t-tabel, sedangkan p-value < 0,05. Dengan demikian, **H6 Diterima.**

7. Workplace Spirituality berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi

   Nilai koefisien menunjukkan sebesar 0,049 dengan t-statistik 1,643 dan p value 0,101. Hipotesis ini dianggap tidak signifikan karena t-statistik < t-tabel, sedangkan p-value > 0,05. Dengan demikian, **H7 Ditolak.**

7. Pembahasan

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Temuan uji hipotesis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketika nilai-nilai organisasi diinternalisasi dengan baik oleh karyawan, maka akan menciptakan rasa kepemilikan yang mendalam sehingga mendorong kemauan karyawan untuk bertahan (Setiawan et al., 2024). Hal ini menjadikan budaya organisasi bukan sekadar formalitas organisasi namun instrumen strategis yang bisa menumbuhkan loyalitas dan keterikatan karyawan pada organisasi. Senada dengan hal tersebut, berbagai penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa penguatan aspek budaya dan kepercayaan di dalam organisasi secara langsung berimplikasi pada peningkatan komitmen para pegawainya (Ependi & Sudirman, 2021; Erdi et al., 2022; Mufarrohah & Sumartik, 2022).

2. Workplace Spirituality Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Temuan uji hipotesis menjabarkan *workplace spirituality* berpengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi. Pemenuhan aspek spiritualitas di lingkungan kerja mampu menjadi pendorong yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Hal ini selaras dengan studi terdahulu yang secara serentak menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan adanya makna dalam pekerjaan dan merasa terhubung secara batin dengan lingkungan kerjanya, mereka lebih mempunyai komitmen yang lebih besar (Catherine et al., 2022; Gustani & Budiman, 2022; Kholid et al., 2023; Pobri & Aprilia, 2021).

3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Temuan uji hipotesis menjabarkan budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap OCB. Temuan tersebut selaras dengan penelitian Ramadhani & Wardhani (2024) yang menjabarkan budaya organisasi ialah sebuah fondasi utama yang membentuk perilaku sukarela karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam menyelaraskan budaya organisasi dengan nilai-nilai sosial menciptakan kenyamanan psikologis yang memicu munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* secara organik di kalangan karyawan. Temuan serupa dilakukan oleh Octavineza & Karneli (2025) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang solid secara signifikan mampu memicu munculnya perilaku ekstra peran di kalangan tenaga medis.

4. Workplace Spirituality Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Temuan dari uji hipotesis menjabarkan *workplace spirituality* berpengaruh yang signifikan terhadap OCB. Temuan tersebut selaras dengan Maharjan et al. (2024) yang menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya makna hidup dalam pekerjaannya dan merasa selaras dengan nilai-nilai organisasi, mereka tidak lagi memandang pekerjaan sebatas kewajiban kontrak, melainkan sebagai wadah untuk memberikan pengabdian terbaik yang melampaui deskripsi tugas formal. Aspek spiritualitas yang kuat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga menciptakan kenyamanan psikologis dan muncul

dorongan alami dalam diri karyawan untuk menjaga keberlangsungan organisasi melalui perilaku OCB. Hal tersebut diperkuat pula oleh temuan dari Rehman et al. (2022) yang menjabarkan spiritualitas kerja berperan krusial dalam menumbuhkan keterlibatan emosional yang berujung pada tindakan prososial.

5. **Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior**

   Temuan uji hipotesis menjabarkan komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap OCB. Temuan tersebut sejalan dengan Herminingsih & Wartikah (2025) yang mengonfirmasi komitmen organisasi ialah aspek kunci yang secara konsisten mampu memicu OCB di lingkungan kerja. Keterikatan emosional yang kuat membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan kinerja terbaik, bahkan untuk tugas-tugas yang berada di luar deskripsi pekerjaan formal mereka. Riset yang dilakukan oleh Azmy (2021) memberikan bukti konkret bahwa penguatan komitmen mampu mengoptimalkan penerapan OCB secara signifikan, sebuah hasil yang selaras dengan berbagai studi sebelumnya (Kartika & Pienata, 2020; Ramadhani & Wardhani, 2024; Utami et al., 2021).

6. **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi**

   Pada temuan uji hipotesis menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasi. Temuan tersebut menegaskan terjadi pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) yang kuat, di mana budaya organisasi yang positif tidak serta merta langsung menciptakan OCB, melainkan terlebih dahulu menumbuhkan rasa keterikatan atau komitmen dalam diri karyawan. Hal tersebut relevan terhadap penelitian sebelumnya oleh Maretania et al. (2024) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

7. **Workplace Spirituality Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi**

   Temuan dari uji hipotesis menjabarkan *workplace spirituality* tidak berpengaruh yang signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasi.

Temuan tersebut selaras dengan penelitian terdahulu oleh Permatasari *et al.* (2024) yang menunjukkan komitmen organisasi gagal menjalankan peran mediasi hubungan antara *workplace spirituality* dan OCB. Meskipun spiritualitas di tempat kerja mampu meningkatkan loyalitas karyawan, namun rasa keterikatan tersebut bukan merupakan jalur utama yang memicu karyawan untuk melakukan perilaku sukarela. Hal ini mengindikasikan bahwa pada objek penelitian, perilaku sukarela lebih dipicu oleh dorongan nilai pribadi secara langsung daripada melalui formalitas komitmen terhadap perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *workplace spirituality* terhadap OCB melalui komitmen organisasi. Dari temuan studi yang sudah dilangsungkan, bisa diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta OCB pada PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Lingkungan kerja yang suportif serta internalisasi nilai integritas terbukti efektif memperkuat ikatan emosional dan mendorong karyawan bertindak melebihi tanggung jawab formal mereka. Dalam mekanisme mediasi, komitmen organisasi ditemukan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap OCB secara parsial, namun tidak berfungsi menjadi mediator pada hubungan antara *workplace spirituality* terhadap OCB. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat spiritualitas yang dirasakan sebagai bentuk pengabdian langsung terwujud dalam tindakan nyata sukarela karyawan karena panggilan jiwa, tanpa bergantung pada tinggi rendahnya komitmen formal mereka kepada perusahaan.

Saran

Mengingat pentingnya aspek spiritual, perusahaan perlu merumuskan strategi manajemen yang lebih taktis untuk menjaga keseimbangan antara nilai-nilai batin karyawan dengan beban kerja operasional di sektor ritel. Selain itu, evaluasi terhadap sistem kompensasi non-finansial dan kejelasan jenjang karier sangat diperlukan untuk meningkatkan keterikatan emosional karyawan agar mereka merasa bahwa bertahan di perusahaan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi masa depan mereka. Penelitian

ini memiliki keterbatasan dalam menjelaskan alasan komitmen organisasi tidak bisa dijadikan jembatan bagi variabel spiritualitas terhadap OCB, sehingga peneliti selanjutnya diproyeksikan supaya bisa mengeksplorasi variabel mediator lain yang lebih relevan seperti keterikatan karyawan (*work engagement*) atau kepuasan kerja. Penerapan *mixed methods* melalui wawancara mendalam juga sangat direkomendasikan dalam menelaah faktor-faktor mendalam yang memengaruhi tindakan sukarela karyawan secara lebih komprehensif. Selain itu, memperluas ruang lingkup penelitian pada objek dengan karakteristik budaya kerja yang berbeda bisa menyediakan penjabaran hasil yang kian luas dan variatif.

DAFTAR REFERENSI

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.

Ashlan, S., & Akmaluddin. (2022). *Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Menuju Guru Berprestasi* (Pertama Ju). Yayasan Barcode.

Azami, R., Satata, D. B. M., Wibowo, U. D. A., & Nurrahma, I. (2024). *Workplace Spirituality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Dan Tenaga Kesehatan. 5*(1), 1–9.

Azmy, A. (2021). *Implications of Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in Electrical Professional Organizations in Indonesia*. *3*(2), 151–168. https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i2.152

Catherine, C., Cindy, C., Williny, W., Vincent, W., Hutabarat, F. A. M., Di, S., Kerja, T., Komitmen, T., Di, K., Vihara, M., & Ekombis, M. (2022). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Kerja Di Maha Vihara Maitreya , Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 799–808. https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2

Ependi, N. H., & Sudirman. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 172–181. https://doi.org/https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858

Erdi, H., Bambang, R., & Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, *8*(2), 565–574. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17358/jabm.8.2.565

Gustani, R., & Budiman, A. (2022). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Al Masoem Rancaekek. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *2*, 123–127. https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2900

Herminingsih, A., & Wartikah. (2025). *The Effect Of Job Satisfaction, Organizational*

Communication And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (Study at PT . Selamanya Sukses Abadi). *5*(4), 4671–4684.

Kartika, E. W., & Pienata, C. (2020). The Role of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Hotel Industry. *Jurnal Manajemen*, *XXIV*(03), 373–391. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24912/jm.v24i3.674

Kholid, A., Nurmayanti, S., Saufi, A., Mataram, U., Pegawai, K., & Organisasional, K. (2023). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, *1*, 111–118.

Maharjan, M., Pokhrel, S. K., Pokhrel, L., & Giri, B. (2024). *Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior: A Mediating Role of Teachers' Commitment*. *VIII*(2), 80–97. https://doi.org/https://doi.org/10.3126/jbm.v8i2.76131

Maretania, D. P., Abadiyah, R., & Kusuma, K. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasaan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jambura Journal of Educational Management*, *5*(1), 217–247. https://doi.org/10.37411

Mufarrohah, K., & Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Universitas Dinamika Bangsa Jambi*, *1*, 38–50.

Octavineza, P. D., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Medis. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(2), 1139–1150. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.639

Permatasari, K. I., Suci, N. M., & Yudiaatmaja, F. (2024). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Pegawai STAH Negeri MPU Kuturan Singaraja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(2), 9095–9104.

Pobri, R. P., & Aprilia, E. D. (2021). Spiritualitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, *8*, 91–109. https://doi.org/10.24854/jpu411

Posumah, M. M., Dotulong, L. O. H., Uhing, Y., Pengaruh, A., Organisasi, B., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Posumah, M. M., Otto, L., Dotulong, H., Uhing, Y., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., Manado, R., Posumah, M. M., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Mercure Manado Tateli Resort and ConventionPosumah, M. M., Dotulong, L. O. H., Uhing, Y., Pengaruh, A., Organisasi, B., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Posumah, M. *Jurnal EMBA*, 1296–1304.

Ramadhani, F., & Wardhani, N. K. (2024). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Government Sector with Work Engagement Mediation*. *5*(6), 2331–

2340.

Rehman, W. U., Jalil, F., Punjab, U., Punjab, U., Gujranwala, K., & Hassan, M. (2021). Tempat kerja Spiritualitas dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi : Peran Mediasi dan Moderasi Komitmen Organisasi dan Pengucilan di Tempat Kerja. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *15*(3).

Setiawan, R. B., Priyatna, S., & Suryanto. (2024). *Commitment Of The Regional Disaster Management Agency (BPBD) Of West Java Province Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat*. *4*(6), 9913–9925.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. M. P. (2021). *Hubungan antara Spiritualitas Tempat Kerja , Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*. *8*(1), 507–517. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507

Witara, K., Arifin, H. A., Wahyuni, S., Sunardi, Setyawati, D., Amir, J., Puspaningrum, D., Darsana, I. M., Jesajas, T. G. J., Kaunang, R., Nurmalina, R., & Nanlohy, H. (2024). *Pengantar Manajemen* (Issue November). CV Hei Publishing Indonesia.