Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 705-711
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.4302

Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap *Organizational Performance* melalui *Workplace Spirituality* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Wom Finance)

Mena Pujiastuti, Rudy C. Tarumingkeng, Soegeng Wahyoedi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Krida Wacana
Correspondence: mena.012021010@civitas.ukrida.ac.id, rudyct@ukrida.ac.id, swahyoedi@ukrida.ac.id

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh transformational *leadership* terhadap *workplace spirituality*, *organizational citizenship behaviour* terhadap *workplace spirituality*, *transformational leadership* terhadap *organizational performance*, *organizational citizenship behaviour* terhadap *organizational performance*, *workplace spirituality* terhadap *organizational performance*, *transformational leadership* terhadap *organizational performance* dengan dimediasi oleh *workplace spirituality*, *organizational citizenship behaviour* terhadap *organizational performance* dengan dimediasi oleh *workplace spirituality*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 88 responden. Teknik analisis SEM PLS yang digunakan dengan bantuan SPSS. Hasilnya *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *workplace spirituality*. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan positif terhadap *workplace spirituality*. *Transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *organizational performance*. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational performance*. *Workplace spirituality* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational performance*. *Transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *organizational performance* melalui *workplace spirituality* sebagai variabel mediasi. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational performance* melalui *workplace spirituality* sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, perilaku kewarganegaraan organisasi, kinerja organisasi, spiritualitas di tempat kerja.

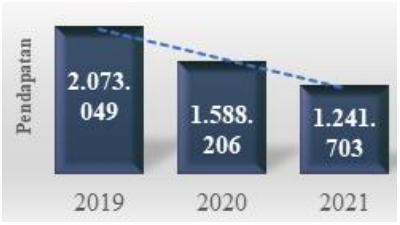
Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership on workplace spirituality, organizational citizenship behavior on workplace spirituality, transformational leadership on organizational performance, organizational citizenship behavior on organizational performance, workplace spirituality on organizational performance, transformational leadership on organizational performance mediated by workplace spirituality, organizational citizenship behavior on organizational performance mediated by workplace spirituality. The number of respondents in this study were 88 respondents. SEM PLS analysis technique used with the help of SPSS. The result Transformational leadership has no effect on workplace spirituality. Organizational citizenship behavior has a significant positive effect on workplace spirituality. Transformational leadership has no effect on organizational performance. Organizational citizenship behavior has a significant positive effect on organizational performance Workplace spirituality.*

Keywords**:** *transformational leadership; organizational citizenship behaviour; organizational performance; workplace spirituality*

PENDAHULUAN

Indonesia menjadi salah satu negara yang ikut terdampak dari adanya wabah penyakit ini. Hal ini dapat dilihat pada data Badan Pusat Statistik mengenai pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2020 yang diukur berdasarkan Produk Domestik Bruto (PDB) mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar -2,07%. Berbagai sektor usaha pun turut terkena imbas dari adanya pandemi Covid-19 salah satunya sektor keuangan. Sektor keuangan meliputi lembaga perbankan, pasar modal, perusahaan investasi, perusahaan asuransi, lembaga pembiayaan, reksa dana, dan berbagai entitas lainnya. Salah satu lembaga pembiayaan yang ada di Indonesia adalah PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (WOM Finance) yang telah berdiri sejak tahun 1982. Tim Pengendali Risiko WOM Finance menahan untuk sementara waktu kegiatan penjualan yang dilakukan oleh Tim Marketing dan memfokuskan pada menjaga kontrak yang saat ini ada agar tetap berada pada *bucket current* (konsumen lancar/tidak menunggak) ataupun jika harus terjadi *over due*

(konsumen menunggak karena lewat dari jatuh tempo pembayaran angsuran), hal ini tidak membuat *over due* yang terlalu lama karena Tim Collection intens dalam melakukan penagihan dan memberikan alternatif solusi relaksasi bagi konsumen yang memiliki masalah keuangan berat akibat pandemi covid-19.



Sumber: Laporan Keuangan WOM Finance 2019 – 2021

Gambar 1
Kinerja Perusahaan Tahun 2019 – 2021
(Dalam Jutaan Rupiah)

Gambar 1 menjelaskan bahwa Tahun 2020 dimana terdapat pemberhentian aktivitas penjualan selama 3 bulan memberikan *multiplier effect* pada penurunan kinerja perusahaan, dimana pendapatan mengalami penurunan sebesar 484 miliar rupiah (2019 vs 2020). Dengan telah dibukanya kembali aktivitas penjualan dari Juli 2020 hingga tahun 2021 menunjukan fenomena baru, yaitu kinerja perusahaan belum juga mengalami perbaikan namun terus mengalami penurunan pendapatan sebesar 346 miliar rupiah (2020 vs 2021). Kinerja perusahaan sangatlah penting karena dengan memiliki kinerja perusahaan yang baik maka perusahaan dapat memaksimalkan profitnya. Adapun permasalahan dari *transformational leadership* dan *organizational citizenship behaviour* pada WOM Finance salah satunya adalah minimnya inovasi *product* dari *top level management* maupun inisiatif dari karyawan.

Sumber: Laporan Informasi Perusahaan WOM Finance 1982 – 2022

Gambar 2
Journey* Inovasi *Product

Mekanisme proses kerja di WOM Finance dilakukan dengan sistem hybrid (ada yang bekerja dari kantor dan ada yang bekerja dari rumah). Iklim lingkungan kerja mengalami perubahan. Proses kerja dari yang semula semua harus bertatap muka secara fisik kini telah berubah ke arah virtual. Sebagian pekerja yang saat ini bekerja dari kantor dan rumah memiliki tantangannya masing-masing. Lingkungan kerja yang berubah ini karyawan harus memiliki *inner life* pada *workplace spirituality* yang terpelihara agar dapat meningkatkan produktivitas kerja ke arah tujuan organisasi.

Perilaku kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang meningkatkan tugas dan perilaku kinerja kontekstual (Al-Kindy et al., 2016). Pemimpin bisa meramalkan kemungkinan masa depan dan memetakan strategi substitusi untuk memenuhi ketidakpastian. Sifat-sifat seperti itu tersebar luas dalam sejarah pemimpin. Sense dari harapan ini seharusnya untuk tidak dipelajari namun harus dari bawaan lahirnya (Jun, 2017).). Perilaku kewargaan organisasi adalah tidak pasti dan tidak secara resmi terkait dengan insentif dan sistem penilaian kinerja dalam organisasi (Klotz et al, 2018).

Spiritualitas adalah fenomena universal yang dapat mempengaruhi pembuatan keputusan etis individu (Vitell et al, 2016). Mereka menegaskan bahwa ada kesamaan tertentu antara spiritualitas organisasi dan keberlanjutan kinerja. Meskipun pengakuan luas tentang peran spiritualitas dalam organisasi dan manajemen selama bertahun-tahun (Ashforth dan Pratt, 2003) dan pentingnya etika iklim organisasi sebagai penyangga positif terhadap efek negatif dari perubahan (Zsolnai dan Illes, 2015) menyatakan bahwa spiritualitas tempat kerja dan individu spiritual cenderung fokus pada pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang dan memberikan kontribusi di luar kepentingan mereka sendiri.

Sistem kerja organisasi mencakup input dan output elemen dengan berbagai informasi dan analisis metode (Devi, 2017). Oleh karena itu, ini menentukan hubungan antara pihak organisasi secara internal maupun antara organisasi dan lingkungan sekitarnya secara eksternal (Huang et al, 2016). Penelitian Notanubun (2020) menunjukan bahwa *transformational leadership* sebagai variabel yang signifikan dari kesiapan untuk berubah dan

ini terbukti relevan dalam memberdayakan kualitas berbagi pengetahuan yang pada akhirnya memengaruhi *organizational performance* (Effiyanti, 2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *organizational performance* melalui *workplace spirituality* sebagai variabel mediasi (studi pada PT WOM Finance).

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan terhadap sales di Dealer Honda Cabang Jatibarang. Populasi pada studi berikut yakni sales person dari Dealer Honda yang berada pada wilayah jangkauan WOM Finance di Cabang Jatibarang, dengan total 8 Dealer Honda dengan jumlah sales person sebanyak 173. Huruf Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh sales person dealer Honda yang bekerjasama dengan Wom Finance cabang Jatibarang dengan total 73 sampel yang tersebar pada 4 Dealer.Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dengan skala likert. Oleh karena itu peneliti menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program pengolah data SPSS versi 26.

HASIL

Sumber: data olahan

Gambar 3
Data SmartPLS4

Tabel 1
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Konstruk	AVE	Keterangan
Transformational Leadership	0.674	Valid
Organizational Citizenship Behaviour	0.603	Valid
Workplace Spirituality	0.711	Valid
Organizational Performance	0.710	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan nilai AVE yang ada di masing-masing konstruk sudah melebihi 0.5 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada permasalahan validitas konvergen pada model yang diuji dalam penelitian ini. Tabel 2 *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk > 0.7 yang artinya semua konstruk telah memiliki reliabilitas yang baik dan tidak ditemukan permasalahan reliabilitas pada model yang dibentuk. Sedangkan Tabel 3 menunjukkan nilai dari *cronbach's alpha* yang dihasilkan semua konstruk > 0.6 yang artinya

semua konstruk telah memiliki reliabilitas yang baik dan tidak ditemukan permasalahan reliabilitas pada model yang dibentuk menunjukkan pengaruh *transformational leadership* dan *organizational citizenship behaviour* secara bersama-sama terhadap *workplace spirituality* dengan nilai *R-Square* sebesar 0.781. Artinya, semua konstruk *transformational leadership* dan *organizational citizenship behaviour* secara serentak mempengaruhi *workplace spirituality* sebesar 78.1% dan selebihnya 21.9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Oleh karena nilai *R-Square* berada pada rentang > 0.67 – 1.00; maka pengaruh semua konstruk *transformational leadership* dan *organizational citizenship behaviour* terhadap *workplace spirituality* termasuk kategori kuat. Sedangkan pengaruh *transformational leadership, organizational citizenship behaviour,* dan *workplace spirituality* secara bersama-sama terhadap *organizational performance* dengan nilai *R-Square* sebesar 0.584. Artinya semua konstruk *transformational leadership, organizational citizenship behaviour,* dan *workplace spirituality* secara serentak mempengaruhi *organizational performance* sebesar 58.4% dan selebihnya 41.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Oleh karena memiliki nilai *R-Square* > 0.33; maka pengaruh semua konstruk *transformational leadership, organizational citizenship behaviour,* dan *workplace spirituality* terhadap *organizational performance* termasuk kategori model moderat.

Tabel 2
Nilai *Composite Reliability*

Konstruk	Composite Reliability (rho_a)	Keterangan
Transformational Leadership	0.931	Reliable
Organizational Citizenship Behaviour	0.931	Reliable
Workplace Spirituality	0.911	Reliable
Organizational Performance	0.805	Reliable

Sumber: data olahan

Tabel 3
Nilai *Cronbach's Alpha*

Konstruk	Cronbach's alpha	Keterangan
Transformational Leadership	0.929	Reliable
Organizational Citizenship Behaviour	0.925	Reliable
Workplace Spirituality	0.897	Reliable
Organizational Performance	0.795	Reliable

Sumber: data olahan

Tabel 4
Nilai *Q-Square*

Konstruk	Q-Square	Kategori
Organizational Performance	0.383	Memiliki predictive relevance
Workplace Spirituality	0.532	Memiliki predictive relevance

Sumber: data olahan

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan *Q-Square* pada variabel endogen, *organizational performance* adalah 0.383. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik karena nilai *Q-Square* > 0, yaitu 0.383 atau 38.3%. Selain itu, pada variabel endogen *workplace spirituality*, nilai *Q-Square*-nya adalah 0.532. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik karena nilai q-square > 0, yaitu 0.532 atau 53.2%.

Tabel 5
Nilai Pengaruh Langsung

Konstruk	Koefisien	*t-statistic*	*p-value*
Transformational Leadership → Workplace Spirituality	**0.161**	**1.546**	**0.123**
Organizational Citizenship Behaviour → Workplace Spirituality	0.764	9.287	0.000
Transformational Leadership → Organizational Performance	**0.131**	**0.982**	**0.326**
Organizational Citizenship Behaviour → Organizational Performance	0.367	1.846	0.066
Workplace Spirituality → Organizational Performance	0.319	2.116	0.035

Sumber: data olahan

Pengaruh *transformational leadership* terhadap *workplace spirituality* adalah tidak signifikan, sehingga tidak cukup bukti untuk menyatakan *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *workplace spirituality*. Dengan demikian H0 dalam hipotesis pertama penelitian ini diterima. Pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap *workplace spirituality* adalah signifikan, sehingga cukup bukti untuk menyatakan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *workplace spirituality*. Dengan demikian H0 dalam hipotesis kedua penelitian ini tidak dapat diterima. Pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational performance* adalah tidak signifikan, sehingga tidak cukup bukti untuk menyatakan *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational performance*. Dengan demikian H0 dalam hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap *organizational performance* adalah signifikan, sehingga cukup bukti untuk menyatakan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational performance*. Dengan demikian H0 dalam hipotesis keempat penelitian ini tidak dapat diterima. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational performance* adalah signifikan, sehingga cukup bukti untuk menyatakan *workplace spirituality* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational performance*. Dengan demikian H0 dalam hipotesis kelima penelitian ini tidak dapat diterima.

Tabel 6
Nilai Pengaruh Tidak Langsung

Konstruk	Koefisien	*t-statistic*	*p-value*
Transformational Leadership → Workplace Spirituality → Organizational Performance	**0.051**	**1.349**	**0.178**
Organizational Citizenship Behaviour → Workplace Spirituality → Organizational Performance	0.244	1.858	0.064

Sumber: data olahan

Hasil pengujian dari hipotesis pertama dapat diketahui bersama bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace spirituality*. Artinya, jika *transformational leadership* semakin baik maka tidak akan memberikan pengaruh terhadap *workplace spirituality* karyawan di PT WOM Finance. *Transformational leadership* menjadi tidak dominan dalam perusahaan yang telah memiliki *workplace spirituality* yang baik. Hasil pengujian dari hipotesis kedua dapat diketahui bersama bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *workplace spirituality*. Artinya, bila *organizational citizenship behaviour* semakin baik maka *workplace spirituality* akan semakin meningkat. *Organizational citizenship behaviour* memegang peranan yang penting bagi *workplace spirituality* karyawan di PT WOM Finance. Hasil pengujian dari hipotesis ketiga dapat diketahui bersama bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *organizational performance*. Artinya, bila *transformational leadership* semakin baik maka tidak akan memberi pengaruh terhadap *organizational performance* di PT WOM Finance. *Transformational leadership* menjadi tidak dominan dalam perusahaan yang telah memiliki *organizational performance* yang baik. Hasil pengujian dari hipotesis keempat dapat diketahui bersama bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational performance*. Artinya, bila *organizational citizenship behaviour* semakin baik maka *organizational performance* akan semakin

meningkat. *Organizational citizenship behaviour* memegang peranan yang penting bagi *organizational performance* di PT WOM Finance.

Hasil pengujian dari hipotesis kelima dapat diketahui bersama bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational performance*. Artinya, bila *workplace spirituality* semakin baik maka *organizational performance* akan semakin meningkat. *workplace spirituality* memegang peranan yang penting bagi *organizational performance* di PT WOM Finance. Hasil pengujian dari hipotesis keenam dapat diketahui bersama bahwa *workplace spirituality* tidak memediasi hubungan *transformational leadership* terhadap *organizational performance.* Artinya, peranan mediasi *workplace spirituality* tidak memberikan pengaruh bagi *transformational leadership* di PT WOM Finance dalam meningkatkan *organizational performance*. Hasil pengujian dari hipotesis ketujuh dapat diketahui bersama bahwa *workplace spirituality* memediasi hubungan *organizational citizenship behaviour* terhadap *organizational performance.* Artinya, peranan mediasi *workplace spirituality* memberikan pengaruh yang signifikan dan positif bagi *organizational citizenship behaviour* di PT WOM Finance dalam meningkatkan *organizational performance*.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu *transformational leadership, organizational citizenship behaviour, organizational performance*, dan *workplace spirituality*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: a) *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *workplace spirituality*; b) *organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan positif terhadap *workplace spirituality*; c) *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *organizational performance*; d) *organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational performance*; e) *workplace spirituality* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational performance*; f) *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *organizational performance* melalui *workplace spirituality* sebagai variabel mediasi; dan g) *organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational performance* melalui *workplace spirituality* sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Kindy, A. M., Shah, I. M., & Jusoh, A. 2016. The Impact of Transformational Leadership Behaviors on Work Performance of Omani Civil Service Agencies. *Asian Social Science*, 12(3), 152.

Ashforth, B. E., & Pratt, M. G. 2003. *Institutionalized spirituality. Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Taylor and Francis Inc.

Devi, S. 2017. Impact of Employee Engagement on Organizational Performance: A Study of Select Private Sector Banks. *International Journal of Commerce and Management Research*, 10-13.

Effiyanti, et al. 2021. The Influence of Transformational Leadership on Organizational Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2).

Huang, L. C., Ahlstrom, D., Lee, A. Y. P., Chen, S. Y., & Hsieh, M. J. 2016. High Performance Work Systems, Employee Well-Being, and Job Involvement: An Empirical Study. *Personnel Review*, 45(2), 296-314.

Illes, Katalin & Zsolnai, L.. 2015. The role of spirituality in business education. *Society and Business Review*. 10. 67-75.

Jun, S. Y. 2017. Mediating Effect of Social Capital Between Transformational Leadership Behavior and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(5), 558-566.

Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., & Stornelli, J. 2018. Examining the Nature, Causes, and Consequences of Profiles of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 629-647.

Notanubun, Zainuddin. 2021. The Effect of Organizational Citizenship Behavior and Leadership Effectiveness on Public Sectors Organizational Performance: Study in the Department of Education, Youth and Sports in Maluku Province,

Indonesia. *Public Organization Review*, 21, 1-18.

Vitell, S. J., King, R. A., Howie, K., Toti, J. F., Albert, L., Hidalgo, E. R., et al. 2016. Spirituality, Moral Identity, and Consumer Ethics: A Multi-Cultural Study. *Journal of Business Ethics*, 139(1), 147-160.