# Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel Intervening

**Yuliana Dewi Setiawati[1], Qristin Violinda [2*], Noni Setyorini [3]**
[1,2,3] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
E-mail: yulianadewisetiawati@gmail.com[1], qviolinda@upgris.ac.id[2*], nonisetyorini@gmail.com[3]

**Article History:**
Received: 03 April 2024
Revised: 11 Mei 2024
Accepted: 13 Mei 2024

**Keywords:**
*Kepemimpinan Spiritual, Stress Kerja, Loyalitas Karyawan, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

***Abstract:*** *Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel Intervening studi kasus pada PT. Pantes Putra Jaya Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pantes Putra Jaya Semarang, dengan total 150 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah Saturated Sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 150 responden pada penelitian ini, prose pengukuran dengan menggunakan model skala Likert yang diklasifikasikan dalam lima (5) kategori dan diberikan skor 1 sampai dengan 5. Teknik analisis data dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan metode PLS (Partial Least Square). Analisis data menggunakan evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) dalam perangkat lunak Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memengaruhi Organizational Citizenship Behavior, stres kerja secara signifkan memengaruhi Organizational Citizenship Behavior, kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, stres kerja mampu memengaruhi loyalitas karyawan, Organizational Citizenship Behavior dapat memengaruhi loyalitas karyawan, kepemimpinan spiritual memengaruhi loyalitas karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior, dan stres kerja juga mampu memengaruhi loyalitas karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior.*

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting bagi organisasi karena mereka memiliki peran kunci sebagai perencana, pengendali, dan pelaksana kegiatan organisasi. Meskipun setiap karyawan memiliki tanggung jawabnya sendiri, kerja sama tim dapat mengurangi beban kerja dan mental. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap individu atau kelompok, dan kolaborasi antarkaryawan dapat memperkuat loyalitas di dalam organisasi. Loyalitas adalah komitmen dan usaha maksimal karyawan dalam pekerjaan mereka di dalam sebuah perusahaan. Putra & Sriathi (2019) mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai tekad dan kesediaan untuk taat, melaksanakan, dan mempraktikkan sesuatu dengan sukarela dan bertanggung jawab. Werdati dkk., (2020)

menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah tekad dan kesediaan individu atau karyawan untuk taat, melaksanakan, dan mempraktikkan aturan dan peraturan perusahaan dengan kesadaran penuh dan rasa tanggung jawab, tanpa paksaan dalam keseluruhan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menjadi landasan bagi perkembangan loyalitas karyawan, terjadi ketika harapan mereka terpenuhi atau bahkan melebihi. Semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar kemungkinannya untuk memiliki komitmen terhadap organisasi. PT. Pantes Putra Jaya, yang didirikan pada tahun 1970 sebagai toko bahan bangunan sederhana di Kota Semarang oleh Bapak Rudy Kristianto dan istrinya, telah berkembang menjadi salah satu toko ritel terkemuka di kota tersebut setelah melalui beberapa renovasi bangunan dan ekspansi bisnis. Selanjutnya, berikut adalah data kehadiran dan evaluasi kinerja karyawan di PT. Pantes Putra Jaya Semarang.

**Tabel 1. Data Presensi Karyawan PT. Pantes Putra Jaya Semarang**

| Tahun | Keterangan | Jumlah Karyawan | Jumlah Tidak Hadir |
|---|---|---|---|
| 2017 | Kuartal I | 150 | 15 |
| | Kuartal II | | 18 |
| | Kuartal III | | 12 |
| 2018 | Kuartal I | 150 | 16 |
| | Kuartal II | | 21 |
| | Kuartal III | | 19 |
| 2019 | Kuartal I | 150 | 20 |
| | Kuartal II | | 23 |
| | Kuartal III | | 17 |
| 2020 | Kuartal I | 150 | 24 |
| | Kuartal II | | 27 |
| | Kuartal III | | 20 |
| 2021 | Kuartal I | 150 | 25 |
| | Kuartal II | | 28 |
| | Kuartal III | | 29 |

*Source: PT. Pantes Putra Jaya Semarang*

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Pantes Putra Jaya Semarang terbilang tinggi. Belum terciptanya loyalitas karyawan di PT. Pantes Putra Jaya Semarang yang dapat terlihat dari tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Jumlah tertinggi karyawan tidak hadir pada tahun 2021 kuartal III (September – Desember) sejumlah 29 karyawan, jumlah terendah pada tahun 2017 kuartal II (September – Desember) sejumlah 12 karyawan.

**Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pantes Putra Jaya Semarang**

| No | Indikator | Tahun | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2017 (%) | 2018 (%) | 2019 (%) | 2020 (%) | 2021 (%) |
| 1 | Absensi Karyawan | 15,00 | 17,72 | 19,23 | 12,00 | 12,23 |
| 2 | Kepemimpinan | 18,00 | 14,50 | 14,00 | 15,00 | 10,00 |
| 3 | Sikap Karyawan Dalam Bekerja | 18,25 | 19,20 | 19,16 | 17,21 | 15,16 |
| 4 | Penyelesaian Tiap Masalah | 17,00 | 15,12 | 18,30 | 15,00 | 14,00 |
| 5 | Komunikasi Dalam Bekerja | 11,00 | 16,45 | 18,00 | 15,18 | 17,00 |
| **Total** | | **79,25** | **82,99** | **88,69** | **76,39** | **68,39** |

*Source: PT. Pantes Putra Jaya Semarang*

Berdasarkan Tabel 2. terjadi fluktuasi pada penilaian kinerja karyawan dari tahun 2017 hingga 2021, yang umumnya cenderung menurun. Absensi karyawan, sebagai salah satu indikator, mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2018, namun kemudian menurun pada tahun 2019 dan 2020, sebelum meningkat kembali pada tahun 2021. Standar kategori penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang, juga menjadi tolak ukur yang penting. Meskipun penilaian kinerja meningkat dari tahun 2017 hingga 2019, terjadi penurunan drastis pada tahun 2020 dan 2021, dengan presentase karyawan yang dinilai kurang mencapai 68,39%. Kondisi ini bisa disebabkan oleh ketatnya peraturan perusahaan yang membuat karyawan merasa jenuh dan kurangnya waktu istirahat, terutama cuti liburan yang harus diambil dengan pemberitahuan satu minggu sebelumnya.

**Tabel 3. Employee Turnover Data at PT. Pantes Putra Jaya Semarang**

| Tahun | Karyawan Awal | Masuk | Keluar | Karyawan Akhir | Turnover (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2020 | 150 | 0 | 23 | 127 | 16,6 % |
| 2021 | 127 | 18 | 12 | 133 | 9,23 % |
| 2022 | 133 | 25 | 8 | 150 | 5,65 % |
| **Rata-Rata Tingkat Turnover Karyawan Tahun 2020-2022** | | | | | 10,49 % |

*Source: PT. Pantes Putra Jaya Semarang*

Berdasarkan data perputaran yang diperoleh dalam Tabel 3. tingkat perputaran karyawan di PT. Pantes Putra Jaya Semarang dapat dihitung menggunakan rumus LTO (Labour Turnover). Menurut perhitungan LTO dari tahun 2020 hingga 2022, beberapa karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan tetap yang telah bergabung dengan perusahaan selama kurang lebih 5 tahun atau lebih. Berdasarkan wawancara dengan HRD (Departemen Sumber Daya Manusia), beberapa alasan diidentifikasi untuk kepergian karyawan, termasuk karyawan mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain, merasa tidak dihargai, penurunan kinerja, kurangnya pertumbuhan karier yang dirasakan, dan beberapa karyawan dipecat selama pandemi COVID-19 di Indonesia.\

Pertumbuhan perusahaan sering kali bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Salah satu bentuk kepemimpinan yang penting adalah kepemimpinan spiritual, yang mengedepankan nilai-nilai manusiawi untuk mencapai kinerja terbaik. Kepemimpinan ini tidak terkait dengan agama tertentu, melainkan lebih fokus pada motivasi intrinsik bagi diri sendiri dan orang lain. Namun, ada penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda mengenai dampaknya terhadap

loyalitas karyawan. Selain itu, stres kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan, dengan stres didefinisikan sebagai ketegangan emosional yang dialami individu di tempat kerja."

Devi Violita (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual membawa dimensi duniawi ke dimensi ilahi. Kepemimpinan spiritual adalah seperangkat nilai, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja tidak berarti agama tertentu atau pengganti agama, dan bukan tentang mendorong orang untuk mengikuti sistem kepercayaan tertentu. Ada perbedaan dalam hasil penelitian dalam variabel Kepemimpinan Spiritual. Misalnya, sebuah studi oleh Arasy Alimudin (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Ido Prabaswara (2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan Spiritual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Stres kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan di tempat kerja. Banyak karyawan merasa perlu mengambil cuti setiap tahun untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam hidup mereka. Menurut Robbins (2007), stres kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi, lingkungan, dan individu, yang dapat menyebabkan gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala tersebut mencakup perubahan metabolisme, sakit kepala, kecemasan, kecemasan, ketidakpuasan, dan dampak negatif pada produktivitas dan absensi karyawan. Adapun ditemukan perbedaan hasil penelitian dalam variabel Stres Kerja, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Shohibatun Naufalia dkk (2022), menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kinsai Dona Ayu Nirmala (2020), menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

*Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (dalam Rini, 2014) adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh system reward. Meningkatnya perilaku PKO dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif dan lain sebagainya. Hal ini senada dengan pendapat Podsakoff (dalam Rohayati, 2014) bahwa ada empat faktor yang mendorong munculnya PKO dalam diri karyawan. Ke-empat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan positivisme (data konkret), di mana data penelitian terdiri dari angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat analisis, dan terkait dengan masalah penelitian untuk menarik kesimpulan.

Arikunto (2013) mendefinisikan populasi sebagai seluruh subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pantes Putra Jaya Semarang, dengan total 150 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah Saturated Sampling. Menurut Sugiyono (2002), Saturated Sampling adalah teknik sampling di mana semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Istilah lain untuk sampling jenuh adalah sensus. Dalam studi ini, kuesioner didistribusikan kepada semua 150 karyawan PT. Pantes Putra Jaya Semarang.

SEM-PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konstruk dengan memeriksa apakah ada hubungan atau pengaruh antara konstruk ini (Ghozali dan Latan, 2015). Analisis PLS-SEM umumnya terdiri dari dua sub-model, yaitu model pengukuran atau sering disebut sebagai model luar, dan model struktural atau sering disebut sebagai model dalam (Ghozali dan Laan, 2015). Model spesifikasi PLS dalam analisis jalur terdiri dari tiga jenis hubungan, yaitu model dalam, model luar, dan relasi bobot. Model dalam mewakili spesifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel laten (model struktural). Model luar mewakili spesifikasi hubungan antara indikator atau parameter yang diestimasi dengan variabel laten mereka (model pengukuran). Relasi bobot menunjukkan hubungan nilai varians di antara indikator dengan variabel laten merekaContoh Diagram:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

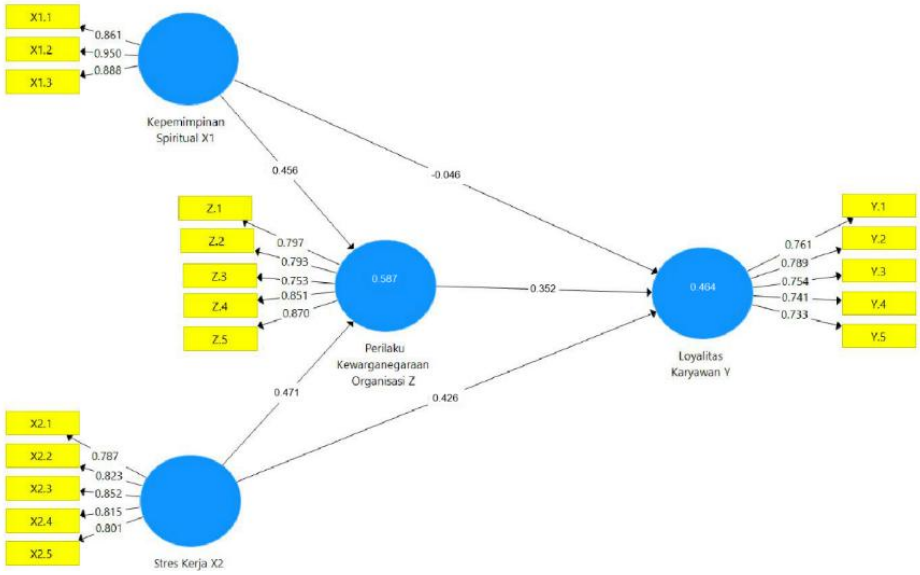
### Hasil

### Karakteristik Responden

Usia responden dalam penelitian ini meliputi rentang dari di bawah 20 tahun hingga di atas 50 tahun. Jumlah responden berdasarkan kelompok usia adalah sebagai berikut: 25 responden di bawah usia 20 tahun, 27 responden usia 21-30 tahun, 49 responden usia 31-40 tahun (kelompok terbanyak), 23 responden usia 41-50 tahun, dan 26 responden di atas usia 50 tahun. Tingkat pendidikan responden bervariasi dari Diploma (D3) hingga Sarjana (S1). Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah 62 responden dengan gelar Diploma (D3), 88 responden dengan gelar Sarjana (S1), dan tidak ada responden dengan gelar Magister (S2). Masa kerja responden berkisar dari kurang dari 1 tahun hingga di atas 5 tahun. Jumlah responden berdasarkan masa kerja adalah: 30 responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 34 responden dengan masa kerja 1-5 tahun, dan 86 responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

### Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model Test)

Evaluasi model luar dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2012). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan valid dan reliabel (Sugiyono, 2017). Hasil uji model luar dapat dilihat dalam gambar berikut.




**Gambar 1. Out Model Test**

Source: Data yang diolah (2023)

Uji validitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Loading Factor dan Average Variance Extracted (AVE). Data dikatakan valid jika nilai Loading > 0,70 dan jika nilai AVE > 0,5. Nilai Loading Factor dan nilai AVE dari masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4. Loading Factor Value**

| | **Kepemimpinan Spiritual_X1** | **Stres Kerja _X2** | ***Organizational Citizenship Behavior*_Z** | **Loyalitas Karyawan_ Y** |
|---|---|---|---|---|
| X1.1 | 0.861 | | | |
| X1.2 | 0.950 | | | |
| X1.3 | 0.888 | | | |
| X2.1 | | 0.787 | | |
| X2.2 | | 0.823 | | |
| X2.3 | | 0.852 | | |
| X2.4 | | 0.815 | | |
| X2.5 | | 0.801 | | |
| Y.1 | | | | 0.761 |
| Y.2 | | | | 0.789 |
| Y.3 | | | | 0.754 |
| Y.4 | | | | 0.741 |
| Y.5 | | | | 0.733 |
| Z.1 | | | 0.797 | |
| Z.2 | | | 0.793 | |
| Z.3 | | | 0.753 | |
| Z.4 | | | 0.851 | |
| Z.5 | | | 0.870 | |

Source: data yang diolah (2023)

**Tabel 5. AVE Value, Cronbach's Alpha, Composite Reliability**

| Variabel | AVE | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|---|---|---|---|
| Kepemimpinan Spiritual_X1 | 0.810 | 0.886 | 0.928 |
| Stres Kerja_X2 | 0.665 | 0.877 | 0.909 |
| *Organizational Citizenship Behavior_Z* | 0.662 | 0.877 | 0.907 |
| Loyalitas Karyawan_Y | 0.571 | 0.813 | 0.869 |

Source: data yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dalam tabel di atas, nilai loading dari semua indikator dalam setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,70 (>0,70), dan juga dapat diketahui bahwa nilai AVE yang diperoleh dari setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,50 (>0,50), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan adalah valid. Hasil uji reliabilitas pada nilai Reliabilitas Komposit dan Alpha Cronbach di atas, diketahui bahwa nilai Reliabilitas Komposit dan Alpha Cronbach yang diperoleh oleh setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,60 (> 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya.

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak sangat berkorelasi. Validitas diskriminan dengan indikator refleksif yang dilihat dari cross loading untuk setiap variabel seharusnya >0,70. Hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 6. Cross Loading Value**

| | Kepemimpinan Spiritual_X1 | Stres Kerja_X2 | *Organizational Citizenship Behavior_Z* | Loyalitas Karyawan_Y |
|---|---|---|---|---|
| X1.1 | **0.861** | -0.006 | 0.024 | -0.125 |
| X1.2 | **0.950** | 0.091 | -0.003 | -0.219 |
| X1.3 | **0.888** | -0.044 | 0.024 | -0.137 |
| X2.1 | -0.072 | **0.787** | -0.055 | -0.052 |
| X2.2 | -0.011 | **0.823** | -0.152 | -0.116 |
| X2.3 | 0.038 | **0.852** | -0.184 | -0.063 |
| X2.4 | 0.108 | **0.815** | -0.118 | -0.111 |
| X2.5 | 0.010 | **0.801** | -0.142 | -0.049 |
| Y.1 | -0.101 | -0.191 | 0.166 | **0.761** |
| Y.2 | -0.130 | -0.066 | 0.204 | **0.789** |
| Y.3 | -0.121 | -0.063 | 0.156 | **0.754** |
| Y.4 | -0.154 | 0.013 | 0.151 | **0.741** |
| Y.5 | -0.215 | -0.064 | 0.049 | **0.733** |
| Z.1 | -0.035 | -0.045 | **0.797** | 0.161 |
| Z.2 | -0.048 | -0.127 | **0.793** | 0.118 |
| Z.3 | 0.075 | -0.035 | **0.753** | 0.119 |
| Z.4 | 0.080 | -0.190 | **0.851** | 0.211 |
| Z.5 | -0.032 | -0.207 | **0.870** | 0.155 |

Source: data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifestasi dalam penelitian ini telah menjelaskan variabel laten dengan benar dan membuktikan bahwa semua item valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Reliabilitas Komposit dan Alpha Cronbach. Data dikatakan dapat diandalkan jika nilai Reliabilitas Komposit > 0,60 dan jika nilai Alpha Cronbach > 0,60.

**Hipotestis (*Inner Model*)**

Penilaian model struktural menggunakan SmartPLS dimulai dengan mengevaluasi R-Square untuk setiap variabel laten endogen, yaitu Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening. Hasil uji R-Square tersedia dalam tabel berikut.

**Tabel 6. R-Square Test**

| Variable | R-*square* |
|---|---|
| Employee Loyalty (Y) | 0.325 |
| Organizational Behavior Citizenship (Z) | 0.385 |

Source: data yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji R-Square dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Loyalitas Karyawan adalah 0,325. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual dan Stres Kerja dapat menjelaskan sekitar 32,5% dari variasi dalam konstruksi Loyalitas Karyawan, sementara bagian yang tersisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, nilai R-Square untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*onal adalah 0,385, yang berarti bahwa variabel Loyalitas Karyawan dan Stres Kerja dapat menjelaskan sekitar 38,5% dari variasi dalam konstruksi Burnout, dengan sisa variasi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Uji Fit Model**

| | Model Saturated | Model Estimasi |
|---|---|---|
| *Standardized Root Mean Square Residual* | 0.071 | 0.071 |
| *Unweight Least Squares Discrepancy* (d_ULS) | 0.873 | 0.873 |
| *Geodesic Discrepancy* (d_G) | 0.344 | 0.344 |
| *Chi-Square* | 305.533 | 305.533 |
| *Normed Fit Index* | 0.783 | 0.783 |
| *RMS_Theta* | 0.171 | 0.171 |

Source: data yang diolah (2023)

Dapat diamati bahwa nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) adalah 0,071, yang lebih rendah dari ambang batas 0,080. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang dapat diterima. Data empiris dapat menjelaskan hubungan antara variabel dalam model. Nilai d_ULS adalah 0.873. Secara substansial, d_ULS bertujuan untuk mengukur sejauh mana perbedaan antara matriks korelasi empiris (diperoleh dari data observasi) dan matriks korelasi yang dihasilkan oleh model yang diusulkan. Semakin rendah nilai d_ULS, semakin baik model tersebut sesuai dengan data empiris. Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi yang dihasilkan oleh model mendekati korelasi yang terdapat dalam data aktual. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai d_G adalah 0,344, yang mendekati angka 0. Nilai "d_G" yang lebih rendah menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kecocokan yang lebih baik.

Hasil Chi-Square dalam tersebut menunjukkan nilai Chi-Square sebesar 305,533. Chi-Square sendiri tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran kesesuaian model secara keseluruhan, terutama karena Chi-Square sensitif terhadap ukuran sampel. Ketika ukuran sampel meningkat, nilai Chi-Square juga cenderung meningkat dan dapat menyebabkan penolakan model bahkan jika perbedaan antara matriks kovariansi sampel dan matriks kovariansi model minimal dan kecil (Prof. Sirwoyo, 2016). Indeks Kesesuaian Normed Fit Index (NFI) memiliki nilai 0,783, yang mendekati nilai 1. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibangun cocok dengan data dengan baik. Nilai RMS_Theta yang dihasilkan adalah 0,171, yang mendekati angka 0. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk memenuhi kriteria kesesuaian, dan model dapat dianggap baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Model Inner (model struktural) yang mencakup output r-square, koefisien parameter, dan t-statistics. Untuk mengetahui apakah sebuah hipotesis dapat diterima atau ditolak, antara lain dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antar kontrak, t-statistics, dan nilai p. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Nilai-nilai ini dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Aturan praktis yang digunakan dalam penelitian ini adalah t-statistics >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%) dan koefisien beta positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditampilkan dalam tabel berikut.:

**Tabel 8. Impact Test Result**

| | Path | Original Sample | T-Value | P-Value | Hipotesis |
|---|---|---|---|---|---|
| **H1** | Kepemimpinan Spiritual (X1)-> *Organizational Citizenship Behavior* (Z) | 0.456 | 5.940 | 0.000 | Diterima |
| **H2** | Stres Kerja (X2) -> *Organizational Citizenship Behavior* (Z) | 0.471 | 5.772 | 0.000 | Diterima |
| **H3** | Kepemimpinan Spiritual (X1) -> Loyalitas Karyawan (Y) | -0.046 | 0.441 | 0.659 | Ditolak |
| **H4** | Stres Kerja (X2) -> Loyalitas Karyawan (Y) | 0.426 | 4.130 | 0.000 | Diterima |
| **H5** | *Organizational Citizenship Behavior* (Z) -> Loyalitas Karyawan (Y) | 0.352 | 2.586 | 0.010 | Diterima |
| **H6** | Kepemimpinan Spiritual (X1) -> *Organizational Citizenship Behavior* (Z) -> Loyalitas Karyawan (Y) | 0.160 | 2.191 | 0.029 | Diterima |
| **H7** | Stres Kerja (X2) -> *Organizational Citizenship Behavior* (Z) -> Loyalitas Karyawan (Y) | 0.166 | 2.480 | 0.013 | Diterima |

Source: data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa efek langsung dari setiap variabel independen pada variabel dependen. Hasil dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-statistik untuk Kepemimpinan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior*onal (OCB) adalah 5,940 > 1,96, dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Spiritual memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Nilai t-statistik untuk Stres Kerja terhadap OCB adalah 5,772 > 1,96, dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Nilai t-statistik

untuk Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan adalah 0,441 < 1,96, dengan nilai signifikansi 0,659 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Spiritual tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan.

Nilai t-statistik untuk Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah 4,130 > 1,96, dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai t-statistik untuk OCB terhadap Loyalitas Karyawan adalah 2,586 > 1,96, dengan nilai signifikansi 0,010 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa OCB memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai t-statistik untuk Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan melalui OCB adalah 2,191 > 1,96, dengan nilai signifikansi 0,029 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Spiritual memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan melalui OCB. Nilai t-statistik untuk Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui OCB adalah 2,480 > 1,96, dengan nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan melalui OCB.

## Pembahasan

### Spiritual Leadership dan Organizational Citizenship Behavior

Studi tentang dampak Kepemimpinan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan hasil yang signifikan, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Quisty Arinnandya dan La Diadhan Hukama (2018). Kepemimpinan spiritual mencakup integrasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip spiritual ke dalam manajemen dan kepemimpinan organisasi, tidak hanya fokus pada tujuan materiil atau keuangan, tetapi juga pada aspek-aspek seperti makna hidup, kesejahteraan emosional, dan etika. Pendekatan ini mendorong individu untuk mencari makna yang lebih dalam dalam pekerjaan dan kehidupan mereka, meningkatkan dedikasi terhadap tujuan bersama, dan mendukung perilaku kewarganegaraan positif. Dengan memadukan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan dan budaya organisasi, kepemimpinan spiritual dapat membentuk dasar yang kuat untuk menginspirasi perilaku kewarganegaraan yang positif, meningkatkan kerja sama, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna bagi seluruh anggota organisasi.

### Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior

Hasil studi tentang pengaruh Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*onal menunjukkan dampak yang signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan di PT. Pantes Putra Jaya Semarang dipengaruhi oleh Stres Kerja, yang pada gilirannya memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*onal dari karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [sebutkan nama peneliti, jika tersedia], yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*onal di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Stres kerja mengacu pada tekanan fisik dan mental yang timbul dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik tugas, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu. Stres kerja dapat memiliki dampak signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*onal, yang mencakup tindakan sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mendukung kolektivitas dan tujuan bersama.

Penting bagi organisasi untuk menyadari dampak stres kerja terhadap perilaku kewarganegaraan dan mengambil langkah-langkah untuk mengelola stres secara efektif. Ini dapat

meliputi penyediaan sumber daya dan dukungan kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, dan mengajarkan strategi pengelolaan stres kepada anggota tim. Dengan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat mendorong partisipasi yang lebih aktif dalam perilaku kewarganegaraan dan memperkuat budaya kerja yang kolaboratif.

**Spiritual Leadership dan Loyalitas Karyawan**

Hasil studi tentang pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghozali Nassrul Arif (2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Property Today Indonesia.

Loyalitas karyawan terhadap organisasi sering dipengaruhi oleh sejauh mana nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan nilai dan tujuan pribadi karyawan di PT. Pantes Putra Jaya Semarang. Sementara pendekatan spiritual menekankan tujuan hidup yang lebih tinggi dan makna dalam pekerjaan, karyawan juga memiliki kepentingan praktis dalam bentuk kompensasi, pengembangan karier, dan manfaat lainnya. Implementasi Kepemimpinan Spiritual yang tidak konsisten atau tidak jelas dalam sebuah organisasi dapat menyebabkan kebingungan di kalangan karyawan. Jika nilai-nilai spiritual dianggap hanya retorika belaka tanpa tindakan nyata, dampaknya terhadap Loyalitas dapat terbatas..

**Stres Kerja dan Loyalitas Karyawan**

Hasil studi tentang pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan dampak yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dipengaruhi oleh Stres Kerja pada tingkat Loyalitas Karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Ayu Anjani dan I Wayan Gede Supartha (2020), yang menyatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Stres yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan mungkin mengalami kesulitan untuk menghabiskan waktu dengan keluarga dan mengejar aktivitas pribadi yang bermakna. Karyawan yang mengalami stres kerja juga mungkin mengalami penurunan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin cenderung hanya menyelesaikan tugas-tugas dasar dan tidak memberikan kontribusi lebih dari yang dibutuhkan. Keterlibatan yang rendah ini dapat merugikan Loyalitas karena karyawan tidak merasa terhubung secara emosional atau intelektual dengan organisasi.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola stres kerja secara efektif untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap Loyalitas karyawan. Hal ini dapat mencakup menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, menyediakan dukungan psikologis, dan menawarkan program kesejahteraan yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan.

**Organizational Citizenship Behavior dan Loyalitas Karyawan**

Hasil studi tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan dampak yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmah Putri Ayu dan Much. Riyadus Solichin (2022), yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan memengaruhi Loyalitas Karyawan pada Staf Non-Medis RS PKU Muhammadiyah Sruweng di Kabupaten Kendal.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk pada tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas pokok mereka untuk mendukung organisasi dan rekan-rekan mereka. OCB mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, berkolaborasi secara aktif, berbagi pengetahuan, memberikan dukungan, dan berpartisipasi dalam inisiatif organisasi. Melalui OCB, karyawan terlibat dalam interaksi positif dengan rekan kerja dan anggota tim lainnya. Hal ini dapat memperkuat ikatan sosial dan hubungan di tempat kerja, membuat karyawan merasa lebih nyaman dan terhubung dengan lingkungan mereka.

Oleh karena itu, ketika organisasi memfasilitasi dan mendorong *Organizational Citizenship Behavior*, hal itu dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memengaruhi Loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa diberdayakan untuk aktif berkontribusi dan percaya bahwa mereka memiliki peran yang berarti dalam mencapai tujuan organisasi lebih mungkin untuk berkomitmen dan setia terhadap organisasi.

**Spiritual Leadership dan Loyalitas Karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening**

Hasil studi tentang pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan dampak yang signifikan. Kepemimpinan spiritual adalah konsep yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, tujuan, dan kepedulian dalam konteks kepemimpinan organisasional. Kepemimpinan seperti ini berfokus pada pengembangan pribadi, moral, dan emosional individu serta menciptakan ikatan yang lebih dalam antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin spiritual cenderung lebih empatik terhadap kebutuhan dan perasaan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan.

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan spiritual mendorong *Organizational Citizenship Behavior* di kalangan karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* melibatkan partisipasi aktif dalam upaya organisasi, dukungan untuk rekan kerja, dan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja.

**Stres Kerja dan Loyalitas Karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening**

Hasil studi tentang pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan dampak yang signifikan. Stres kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi Loyalitas karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hubungan antara stres kerja, Loyalitas karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* dapat kompleks dan bervariasi tergantung pada berbagai faktor. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Mereka mungkin merasa bahwa organisasi tidak memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga mengurangi Loyalitas. Stres kerja juga dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* melalui faktor mediasi, seperti kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Pemimpin yang dapat mengelola stres di tempat kerja dengan bijaksana dapat membantu mengurangi dampak negatifnya. Pemimpin yang memberikan dukungan, memberikan umpan balik yang membangun, dan mempromosikan keseimbangan hidup dan kerja yang sehat dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan Loyalitas karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data dan analisis yang disajikan dalam bab-bab sebelumnya, kesimpulan dari studi ini adalah sebagai berikut: Variabel Kepemimpinan Spiritual memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), variabel Stres Kerja memengaruhi OCB, Kepemimpinan Spiritual tidak memengaruhi Loyalitas Karyawan, Stres Kerja memengaruhi Loyalitas Karyawan, OCB memengaruhi Loyalitas Karyawan, Kepemimpinan Spiritual memengaruhi Loyalitas Karyawan melalui OCB, dan Stres Kerja memengaruhi Loyalitas Karyawan melalui OCB.

Saran yang diberikan untuk penelitian masa depan adalah sebagai berikut, peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel yang lebih relevan yang sejalan dengan kondisi pengetahuan saat ini. Selain itu, mereka sebaiknya mengeksplorasi dan menggabungkan variabel lain dalam studi masa depan mereka untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik penelitian. Peneliti masa depan diharapkan untuk memperhatikan dengan seksama pemilihan populasi studi untuk meningkatkan kualitas sampel, dengan demikian meningkatkan kualitas keseluruhan temuan penelitian.

Berdasarkan data dan analisis yang disajikan dalam bab-bab sebelumnya, kesimpulan dari studi ini adalah sebagai berikut: Variabel Kepemimpinan Spiritual memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), variabel Stres Kerja memengaruhi OCB, Kepemimpinan Spiritual tidak memengaruhi Loyalitas Karyawan, Stres Kerja memengaruhi Loyalitas Karyawan, OCB memengaruhi Loyalitas Karyawan, Kepemimpinan Spiritual memengaruhi Loyalitas Karyawan melalui OCB, dan Stres Kerja memengaruhi Loyalitas Karyawan melalui OCB.

Saran yang diberikan untuk penelitian masa depan adalah sebagai berikut, peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel yang lebih relevan yang sejalan dengan kondisi pengetahuan saat ini. Selain itu, mereka sebaiknya mengeksplorasi dan menggabungkan variabel lain dalam studi masa depan mereka untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik penelitian. Peneliti masa depan diharapkan untuk memperhatikan dengan seksama pemilihan populasi studi untuk meningkatkan kualitas sampel, dengan demikian meningkatkan kualitas keseluruhan temuan penelitian.

## DAFTAR REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3).

Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.

Apriastuti, F. P., Djau, N. S., & Muniir, A. PROBLEMATIKA PEMBELAJARAN DARING PADA MATA PELAJARAN SENI BUDAYA DI SMA NEGERI 11 PONTIANAK. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK), 10(8).

Arianty, I. (2020). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU MI SWASTA DI KECAMATAN KEMBANGAN, KOTA JAKARTA BARAT (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).

Arikunto. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Campbell, Kelley. (2015). Flexible Work Schedules, Virtual Work Programs, and Employee Productivity. Journal of Walden Dissertations and Doctoral Studies. 19 (7) :172-194.

Cheng Siew Yee, Gee Oon Kei, Law VoonEe, Ng Sze Wee and Tai MunYing .(2013). The Effect Of Training And Development Provided By Organization Towards Employee Productivity In Hotel Industry. A research project of Bachelor Of Business Administration. 23 (4) : 890-914.

Christanto, Freddie Yeremia dan Santoso, Thomas. (2014). Analisis Lingkungan kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Wahana Kosmetika Indonesia. JurnalProgram Manajemen Bisnis Universitas Petra. 5 (1): 73-79.

Chuanbao Yu, Haiyan Sun and Baozhen Han. (2015). Design and Implementation of Chinese High Star-Level Hotel Management Information System. International Conference on Education Technology, Management and Humanities Science. 1(7):130-150.

Chusna, Jaza Anil, 2010. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Instalasi Rawat Inap RSU Islam Surakarta. Skripsi.

Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto) Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Devi Violita (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya', Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, pp. 1–79.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Fenety, A., & Walker, J. M. (2002). Short-term effects of workstation exercises on musculoskeletal discomfort and postural changes in seated video display unit workers. Physical therapy, 82(6), 578-589.

Firman Nurhalim. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Tidak dipublikasikan. Skripisi, Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Fuanida, Afni. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. 4(6):128-211.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Harwiki, W. (2013). The influence of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior and employeesâ performance (Study of outstanding cooperatives in East Java Province, Indonesia). Journal of Economics and Behavioral Studies, 5(12), 876-885.

Haryanto, Wahyu Dwi. 2014. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, Malayu S. P (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Helmy, I., & Wiwoho, G. (2016). The influence of spiritual leadership and emotional intelligence on organizational citizenship behavior: Mediation effect of workplace spirituality. Proceeding ICOBAME, 332-337.

Julian, R. (2021). Stres Kerja Dipengaruhi Oleh Kecerdasan Emosional Beban Kerja Dan Komunikasi (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Kahpi, M. M. (2020). Kebisingan, Kelelahan Kerja, Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT. Tulus Indojaya) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan ke-1, Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo.

Kiswoyo, K., Sugiharti, S., & Febiola, E. M. (2020, November). BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI di PT. PERMATA SANIMARDANI). In Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS (pp. 389-401).

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.

Muhdar. (2015). Organizational Citizenship Behavior Perusahaan. Gorontalo: Sultan Amai Press.

Nasution, N., Marpaung, M., & Amirulsyah, A. (2019). The Influence of Spiritual Leadership, Work Life Quality, Islamic Work Ethic on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior. Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales, 35(20), 962-994.

Nitisemito, Alex. (1996). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nugroho, A. 2008. Analisis Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction Terhadap Turover Intention (Studi Pada PT.Astra Graphia.Tbk). Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.

NURYATI, I. (2019). HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN TINGKAT STRES PADA WANITA PASCA MELAHIRKAN ANAK PERTAMA (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.

Permatasari, Dora Vicky & Saladin Ghalib, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 6 No. 1.

Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. International Journal of Law and Management.

Prabaswara, I., & Widodo, U. (2022). PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. POLIDAYAGUNA PERKASA). In Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol. 5).

Pujiastutik, Ratna. 2014. Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa di Kabupaten Banyumas Berdasar Teori Spiritual Leadrership Fry. Jurnal Seminar Nasional dan Call Paper.

Purnamie Titisari. 2014. Peranan Organizational Ctiizenship Behavior (OCB), Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 786.

Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2(1), 107-116. Research Vol. XI, No. 1. ISSN: 1693-4474. Bandung Business School.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.

Sanjoko, Deny Cahyadinanto. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terehadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan). Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar. Jurnal Analisis, 1(1), 87-93.

Sarwono, J., (2007): Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS, Andi, Yogyakarta.

Setiaji, P. R., & Lo, S. J. (2020). THE EFFECTS OF EMPLOYEES WORK STRESS AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES MEDIATED BY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB). Dinasti International Journal of Digital Business Management, 1(3), 315-327.

Setiawan & Sahrah (2012) Peningkatan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan melalui pelatihan kerjasama. Insight, 10, (1).

Soeghandi, Vannecia Marchelle, Eddy M Sutanto, and Roy Setiawan. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." 1(1). Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. SMART – Study & Management.

Sugiyono. (2016). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tobroni. (2015). Spiritual Leadership: A Solutions of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. British Journal of Education, 3(11), 40-53.

Tobroni. 2005. The Spiritual Leadership. Malang: UMM Press.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Universitas Komputer Indonesia, 1(1), 1-14.

Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

Werang, Basilius Reda. 2015. Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial. Yogyakarta: Calpulis.