

The effect of workplace spirituality on organization citizenship behavior for the environment mediated by environmental passion

Arrohma Kholifatun Ni'mah^a, Annida Unnatiq Ulya^b

^{a,b}Faculty of Islamic Economics and Business, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

Corresponding email: arrohmastudee@gmail.com

Article information	ABSTRAK
Publication Date: June 30 th , 2023	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour for the Environment</i> (OCBE) dengan <i>environmental passion</i> sebagai variabel mediasi. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Karyawan CV New Tweety Magetan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS 23 sebagai alat bantu pengolahan data. Teknis analisis data pada penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi dan uji sobel untuk varioabel mediasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>nonprobability sampling</i>. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 responden. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa <i>environmental passion</i> pengaruh paling besar dengan nilai koefisiensi 0,576. Kesimpulan dari penelitian ini spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>environmental passion</i>, spiritualitas tempat kerja dan <i>environmental passion</i> berpengaruh signifikan positif terhadap OCBE, dan spiritualitas tempat kerja signifikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCBE melalui mediasi <i>environmental passion</i>. Maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memfasilitasi praktik spiritualitas yang sejalan dengan nilai-nilai lingkungan dan meningkatkan semangat menjaga lingkungan di antara karyawan untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang berkelanjutan dan kinerja organisasi.</p>
Kata kunci: Spiritualitas Tempat Kerja; OCBE; <i>Environmental Passion</i>	
Keywords: <i>Workplace Spirituality; OCBE; Environmental Passion</i>	ABSTRACT <p>This study aims to determine the effect of workplace spirituality Citizenship Behavior on the Environment (OCBE) with environmental passion as a mediating variable. The object of research in this study is the employees of CV New Tweety Magetan. This research method uses quantitative research methods with the help of the SPSS 23 application as a data processing tool. Data analysis techniques in this study used regression analysis techniques and the Sobel test for intervening variable. The sampling technique uses a nonprobability sampling technique. The sample in this research is 108 respondents. The findings of this study indicate that environmental passion has the greatest influence with a coefficient value of 0.576. The conclusion from this study is that workplace spirituality has a significant positive effect on environmental passion, workplace spirituality, and environmental passion have a significant positive effect on OCBE, and workplace spirituality has a significant and indirect effect on OCBE through the mediation of environmental passion. Then companies can consider facilitating spiritual practices that are in line with environmental values and increase the spirit of protecting the environment among employees to enhance sustainable organizational citizenship behavior and organizational performance.</p>

Pendahuluan

Isu-isu mengenai masalah kerusakan lingkungan seperti perubahan iklim, penipisan ozon, deforestasi, dan mulai punahnya keanekaragaman hayati adalah beberapa hal yang terjadi tidak lepas dari perilaku manusia dalam berinteraksi dengan lingkungan (Latif & Aziz, 2018). Berdasarkan hasil dari penelitian Kementerian Lingkungan Hidup (KLH) dari Badan Pusat Statistik (2018) menunjukkan bahwa nilai sebesar 0.51 (dari nilai mutlak 1) dari Indeks Perilaku Peduli Lingkungan (IPPL). Indikator ini berfungsi untuk mengukur bagaimana individu berperilaku terhadap ekosistem lingkungan, khususnya bagaimana mereka memperlakukan sumber daya udara serta air. Nilai indikator ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia belum menunjukkan kesadaran lingkungan dalam aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, tantangan utamanya adalah bagaimana cara mendorong masyarakat untuk berperilaku pro-lingkungan (Sembiring et al., 2020).

Berdasarkan Ng et al. (2019), perilaku hijau atau perilaku sadar akan bertanggungjawab terhadap lingkungan, Terdapat sering digunakan untuk menunjukkan aktivitas menjaga lingkungan, disebut sebagai perilaku pro-lingkungan. Melalui promosi nilai-nilai organisasi yang positif di mata masyarakat yang lebih luas, perilaku pro-lingkungan dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan mampu menciptakan suasana yang kondusif untuk berbisnis di samping mampu membangun dan membentuk tanggung jawab terhadap lingkungan. Melalui pola perilaku, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia memiliki kekuatan untuk mempengaruhi tindakan karyawan dan mengubah lingkungan tempat kerja karyawan, sehingga memungkinkan pengembangan organisasi yang berkelanjutan (Sembiring et al., 2020).

Menurut Rezapouraghdam et al., (2017) perilaku pro-lingkungan karyawan ditempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* keduanya memiliki persamaan dalam hal mempromosikan perilaku yang proaktif terhadap lingkungan. Keduanya juga dapat membantu membangun budaya lingkungan yang positif di tempat kerja dan mendorong perubahan perilaku individu dan organisasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang. *Employees' Pro-environmental behavior* mengacu pada perilaku proaktif dan sadar lingkungan yang ditunjukkan oleh karyawan di luar lingkungan kerja, termasuk perilaku di rumah atau di lingkungan sosial. Sementara itu, *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuan lingkungan. OCBE melibatkan karyawan dalam tindakan yang berfokus pada pelestarian lingkungan di tempat kerja, seperti pengurangan konsumsi energi, pengurangan limbah, dan penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan di tempat kerja (Luu, 2022).

Workplace spirituality dianggap sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam perilaku pro-lingkungan, serta memperkuat komitmen mereka terhadap keberlanjutan dan lingkungan hidup. Kondisi tempat kerja dengan spiritualitas karyawan yang tinggi dapat membangun *passion* atau gairah di lingkungan kerja. Meskipun begitu, spiritualitas tempat kerja membutuhkan mediasi melalui *environmental passion* atau hal-hal yang merujuk karyawan untuk setuju dengan nilai-nilai organisasi, perasaan dihargai, dan keyakinan bahwa pekerjaannya bermakna karena didukung oleh kondisi organisasi yang menghargai upaya karyawan dalam berperilaku pro-lingkungan. Definisi *environmental passion* yakni emosi positif yang dihasilkan dari komitmen organisasi terhadap lingkungannya (Robertson & Barling, 2012). Spiritualitas tempat kerja juga merupakan kesadaran diri dari karyawan untuk memaknai pekerjaannya. Karyawan merasa dirinya tidak hanya bekerja saja tapi pekerjaannya juga sangat bermakna sehingga merasa senang melakukan pekerjaannya sehingga dengan secara sadar pada diri karyawan akan timbul rasa peduli terhadap lingkungan terutama lingkup perusahaan serta pekerjaannya dan mencari tau bagaimana meminimalisir atau menghilangkan dampak buruk dari aktivitas pekerjaannya sehingga munculah *environmental passion* di dalam diri seorang karyawan (Sembiring et al., 2020).

Objek penelitian ini adalah perusahaan CV New Tweety Magetan. Fenomena yang terdapat di CV New Tweety Magetan yaitu perusahaan memiliki prgoram mengolah bahan dan produk *reject* dengan tujuan untuk mengurangi limbah hasil produksi. Perusahaan juga

melakukan daur ulang limbah non-organik seperti kemasan bekas, kotak karton, dan plastik dapat didaur ulang dengan cara memilahnya terlebih dahulu dan mengirimnya ke tempat pengolahan limbah yang dikelola pemerintah setempat Perusahaan juga mencanangkan program mengajak karyawan untuk menjaga lingkungan secara bersama-sama menjaga lingkungan sekitar pabrik roti, dengan cara memilah sampah, mengurangi penggunaan air dan energi, serta menggunakan bahan-bahan ramah lingkungan.

Dalam membantu pengelolaan lingkungan, karyawan membantu pengelolaan lingkungan sekitar pabrik roti, seperti menanam pohon atau ikut merawat taman yang ada di sekitar pabrik roti. Upaya tersebut terwujud karena upaya pimpinan perusahaan dan antusiasme karyawan ikut serta menjaga kondisi lingkungan sekitar pabrik. CV New Tweety Magetan memfasilitasi taman bagi tamu, pelanggan, maupun pengunjung. Taman dengan tujuan edukasi di lingkungan industri tersebut selain sebagai bisnis tambahan juga sebagai bentuk konsistensi perusahaan untuk terus meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan.

Tentunya CV New Tweety Magetan telah dengan maksimal berusaha untuk mendukung kegiatan lingkungan. Dengan penerapan teori OCBE kemudian mengaitkannya dengan teori spiritualitas tempat kerja sebagai faktor pendorong dan *environmental passion* sebagai mediasi. Dengan demikian, akan tercipta hubungan dua arah yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) dengan *environmental passion* sebagai variabel mediasi.

Pengembangan Hipotesis

Spiritualitas tempat kerja menimbulkan rasa individu menjadi tidak terasing dari diri, kerabat kerja, dan lingkungan sekitar sehingga menimbulkan adanya keutuhan dalam organisasi. Perasaan sikap acuh tak acuh maupun kehilangan tujuan hidup dapat menurunkan tingkat semangat untuk bekerja dan mencapai tujuan. Untuk inilah bahwa *environmental passion* terbentuk akibat adanya implikasi dari teori spiritualitas tempat kerja yang mendorong karyawan untuk lebih bergairah dalam memperhatikan lingkungan dengan memberikan wadah dari proses kognitif dan psikologis dalam berjuang demi kebaikan sosial dan lingkungan (Afsar et al., 2016). Hal ini didukung dari hasil penelitian Sembiring et al. (2020), berdasarkan temuan bahwa ada pengaruh positif dari spiritualitas tempat kerja terhadap *environmental passion*, maka diasumsikan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap *environmental passion* karyawan di CV New Tweety Magetan.

Spiritualitas tempat kerja mengembangkan rasa kesatuan dan keterhubungan antar karyawan. Karyawan yang menunjukkan rasa spiritualitas tempat kerja tinggi memicu individu untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dan bertindak dalam kebaikan sosial untuk kesejahteraan orang lain dan organisasi. Spiritualitas tempat kerja adalah menemukan keselarasan antara diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan alam akan memunculkan sikap *employees' pro-environmental behavior*. Dengan adanya pengaruh signifikan dari spiritualitas tempat kerja dengan OCBE (Javed et al., 2022).

Hal ini dibuktikan oleh penelitian dari Fatoki (2019), Latif & Aziz (2018), dan Sembiring, et al. (2020) berdasarkan penelitian tersebut, terbukti bahwa spiritualitas memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diasumsikan adalah sebagai berikut:

H2 : Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) karyawan di CV New Tweety Magetan.

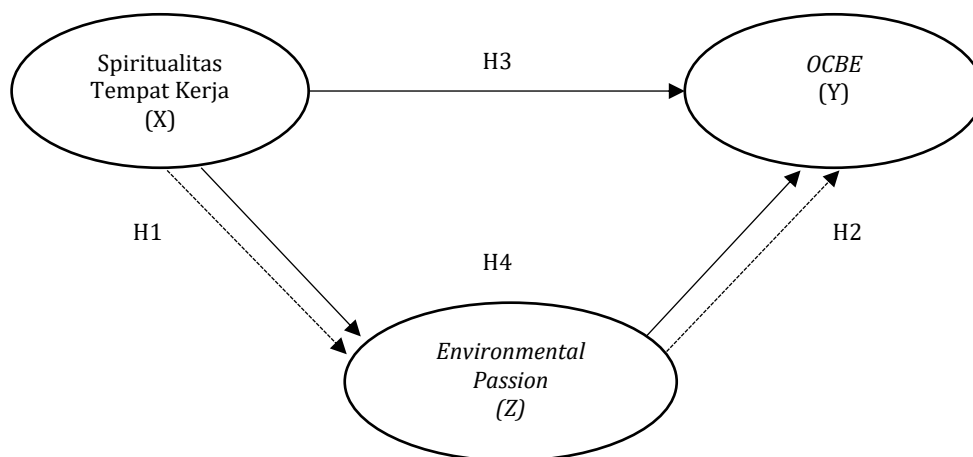
Individu dengan semangat lingkungan (*environmental passion*) yang kuat akan terdorong untuk membuat perbedaan dalam berkontribusi dan berinisiatif dalam menjaga lingkungan. Hal ini terjadi terjadi karena kecintaan terhadap lingkungan akan membentuk kekuatan motivasi dan gairah yang memungkinkan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (Sembiring et al., 2020). Dalam penelitian oleh Mohammad et al.

(2020), ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *environmental passion* dan OCBE. Sementara itu, penelitian oleh Luu, (2022) menunjukkan bahwa *harmonious environmental passion* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap OCBE. Temuan ini didukung oleh penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Ng et al. (2019), Kim et al. (2020), dan Fatoki (2020), yang menunjukkan bahwa *environmental passion* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan adalah sebagai berikut

H3 : *Environmental passion* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* karyawan di CV New Tweety Magetan.

Spiritualitas tempat kerja dapat menanamkan semangat (*passion*) karyawan dan menyebabkan mereka mempertimbangkan kesejahteraan masyarakat dan lingkungan dalam berbagai cara. Sehingga individu-individu tersebut juga akan terlibat dalam penanganan dampak negatif yang ditimbulkan oleh aktivitas yang terjadi di perusahaan menjadi lebih kuat dan mereka akan terlibat dalam aktivitas lingkungan yang bermanfaat atau yang disebut dengan perilaku pro-lingkungan karyawan (Sembiring et al., 2020). Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang diasumsikan adalah sebagai berikut.

H4 : *Environmental passion* memediasi pengaruh spiritualitas tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) karyawan di CV New Tweety Magetan.



Gambar 1. Model Konseptual

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang fokus pada pembuktian hipotesis secara empiris dengan teknik statistik. SPSS 23 digunakan dalam analisis data dan uji sobel dalam analisis efek mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Spiritualitas Tempat Kerja* (X), variabel dependen adalah OCBE (Y), dan variabel mediasi adalah *Environmental Passion* (Z).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015). Data dikumpulkan dari kuesioner selama 2 minggu dengan 7 skala likert (1 sangat tidak setuju sampai 7 sangat setuju) dengan populasi 135 responden (Ferdinand, 2014). Responden yang mengisi kuesioner sebanyak 123 karyawan, diikutsertakan sampel 108 reponden karena disesuaikan dengan kelengkapan data yang diisi dan normalitas dari data karyawan CV New Tweety.

Penelitian ini menggunakan dua yaitu data primer dan data sekunder. Instrumen disusun dengan mengacu pada teori yang telah ditetapkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya dengan mempertimbangkan berbagai dimensi dan indikator. Secara khusus, kisi-kisi instrumen yang terdiri dari dimensi dan indikator diilustrasikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan
1.	Spiritualitas Tempat Kerja (X) (Afsar et al., 2016; Wierzbicki & Zawadzka, 2014)	Rasa Kebersamaan	X1
		Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi	X2
		Kemampuan merasakan makna	X3
2.	OCBE (Y) (Boiral & Paille, 2012; Daily et al., 2009)	<i>Eco-initiatives</i>	Y1
		<i>Eco-civic engagement</i>	Y2
		<i>Eco-helping</i>	Y3
3.	<i>Environmental Passion</i> (Z) (Robertson & Barling, 2012; Sembiring et al., 2020)	Dimensi semangat yang harmonis	Z1
		Dimensi semangat obsesif	Z2

(Source: Penulis, 2023)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu item indikator dianggap valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item instrument valid. Hal ini menandakan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,837	0.195	Valid
X2	0,855	0.195	Valid
X3	0,839	0.195	Valid
Y1	0,897	0.195	Valid
Y2	0,925	0.195	Valid
Y3	0,879	0.195	Valid
Z1	0,852	0.195	Valid
Z2	0,881	0.195	Valid

(Source: data primer diolah, 2023)

Pernyataan dalam kuesioner dianggap reliabel apabila jika koefisien *Cronbach's Alpha* memiliki nilai $\geq 0,6$, maka dianggap acceptable atau dapat dipercaya atau *construct reliable* (Sekaran & Bougie, 2017). Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan kuesioner penelitian ini reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Spiritualitas Tempat Kerja	0,787	0,6	Reliabel
OCBE	0,878	0,6	Reliabel
<i>Environmental Passion</i>	0,687	0,6	Reliabel

(Source: data primer diolah, 2023)

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sudah sesuai dengan tujuannya, karena semua variabel menunjukkan *Cronbach Alpha* yang tinggi. Spiritualitas tempat kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,787, diikuti OCBE sebesar 0,878, dan *Environmental Passion* sebesar 0687.

Analisis Data

Prosedur analisis data melibatkan dua langkah utama. Pertama validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan dan dinilai seperti pada Tabel 2, 3 dan 4. Kedua program SPSS 23 digunakan untuk mengukur besarnya dampak variabel independen pada dependen, independem

pada intervening, dan mengintervensi independen. Hasil analisis dapat dinilai berdasarkan nilai R dan nilai T-statistik, sedangkan uji sobel secara tidak langsung menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening (Ghozali, 2016)

Karakteristik Responden

Data yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa diantara 123 responden yang menjawab kuesioner, kelompok usia terbesar adalah karyawan yang berusia antara 30-39 tahun, yaitu 37% dari total responden. Selain itu mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 70% dari total responden. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMK/SMA/MA sebanyak 89%. Dan lama kerja karyawan paling banyak adalah ≤ 5 tahun, yaitu 73%.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Kriteria	Kategori	Frekuensi	Presentase
Usia	20-29 tahun	38	31%
	30-39 tahun	45	37%
	40-49 tahun	33	27%
	>50 tahun	7	6%
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	30%
	Perempuan	86	70%
Pendidikan Terakhir	SMP/MTs	5	4%
	SMK/SMA/MA	109	89%
	D3/D4	4	3%
	S1	5	4%
Lama Bekerja	≤ 5 tahun	90	73%
	6-10 tahun	24	20%
	11-15 tahun	9	7%

(Source: data primer diolah, 2023)

Hasil Temuan Data Analisis

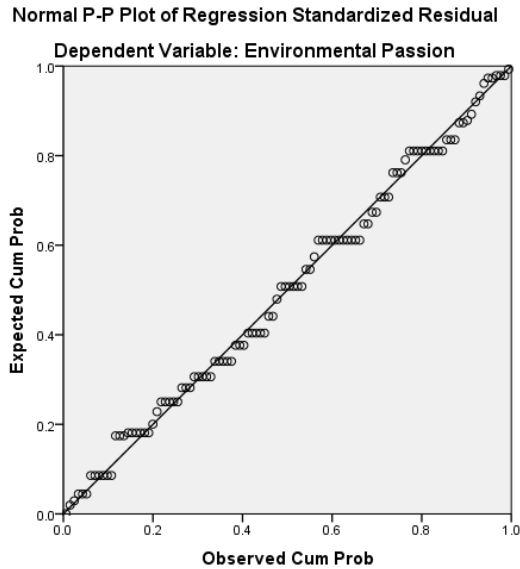
Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode uji P-Plot dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji P-Plot dilakukan dengan menganalisis grafik yang menunjukkan sebaran data dalam bentuk titik-titik. Dan apabila p-value signifikansinya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dari persamaan I dan II.

Tabel 5 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

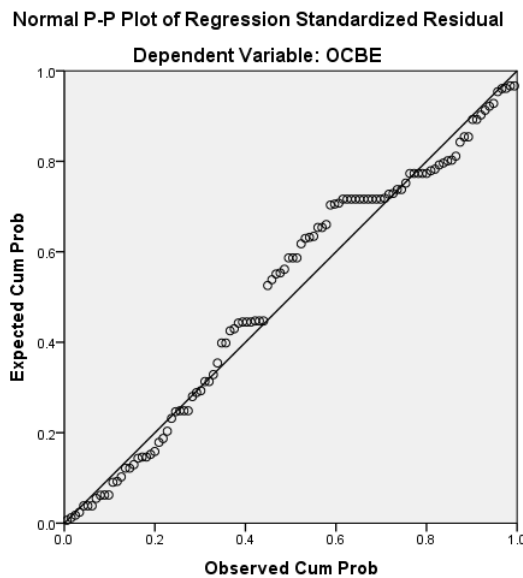
Persamaan	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>	Signifikansi 5%
Regresi Persamaan I	0,200	0,591	0,05
Regresi Persamaan II	0,000	0,074	30%

(Source: data primer diolah, 2023)



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot Persamaan I

Dari Gambar 2 P-Plot untuk persamaan I dengan variabel dependen *Environmental Passion* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara merata mengikuti garis diagonal dan disimpulkan bahwa data penelitian yang terkait dengan regresi I memiliki distrisbusi normal. Sedangkan dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed) p-value* > 0,05. Nilai 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk regresi I terdistribusi secara normal.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas P-Plot Persamaan I

Berdasarkan hasil grafik uji normalitas P-Plot pada Gambar 3, dapat disimpulkan bahwa titik-titik pada data penelitian untuk regresi II dengan variabel dependen OCBE menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Menurut Mehta & Nitin R. Patel (2007), idealnya *Exact p-values* digunakan dalam setiap pengujian. *Exact p-values* dinilai lebih akurat untuk data yang memiliki besaran kecil. Untuk itu, dalam penelitian ini pengujian normalitas persamaan II dilihat dari nilai *Exact Sig. (2-tailed) p-value*. Dari tabel 5, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,000 dan nilai *Exact Sig. (2-*

tailed) adalah 0,074. Makannya, *Asymp. Sig. (2-tailed) p-value* < 0,05 dan *Exact Sig. (2-tailed) p-value* > 0,05. Lebih lanjut diperhatikan bahwa nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,074 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian pada regresi II terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis secara empiris dan menganalisis hubungan dari variabel independen terhadap dependen.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Persamaan I dan II

Hubungan	Unstandardized Coefficients β	t	R ²	F
WPS → EP	0,380	6,805	0,297	48,304
WPS → OCBE	0,494	5,073	0,460	46,602
EP → OCBE	0,573	4,055	0,460	46,602

(Source: data primer diolah, 2023)

Tabel 6 menunjukkan presentase koefisiensi determasi R² varians model adalah 29,7%, yang artinya variabel spiritualitas tempat kerja (X) memberikan pengaruh sebesar 29,7% terhadap *environmental passion* (Z) dan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil dari Uji F menunjukkan bahwa keseluruhan model signifikan F sebesar 48,304 > 3,09 (F hitung > F tabel, df1=1, df2=106) dan sig 0,000 < 0,05. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa WPS memiliki hubungan positif yang signifikan dengan EP ($\beta=0,380$, t =6,805). Oleh karena itu, maka hipotesis 1 diterima.

Pada Tabel 6 ditemukan bahwa WPS memiliki presentase koefisiensi determasi R² sebesar 49,4%, yang artinya variabel spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh sebesar 49,4%, terhadap OCBE dan sehingga 54% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian. Hasil dari Uji F menunjukkan bahwa keseluruhan model signifikan F sebesar 46,602 > 2,70 (F hitung > F tabel, df1=2, df2=105) dan sig 0,000 < 0,05. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa WPS memiliki hubungan positif yang signifikan dengan OCBE ($\beta=0,494$, t =5,073). Oleh karena itu, maka hipotesis 2 diterima.

Tabel 6 juga menunjukkan presentase koefisiensi determasi R² varians model adalah 49,4%, yang artinya variabel *environmental passion* memberikan pengaruh sebesar 49,4%, terhadap OCBE dan sehingga 54% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian. Hasil dari Uji F menunjukkan bahwa keseluruhan model signifikan F sebesar 46,602 > 3,09 (F hitung > F tabel, df1=2, df2=105) dan sig 0,000 < 0,05. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa *environmental passion* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan OCBE ($\beta=0,573$, t =4,055). Oleh karena itu, maka hipotesis 3 diterima.

Uji Sobel

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dengan menggunakan Uji Sobel. Untuk menguji signifikansi pada pengaruh tidak langsung maka dilakukan penghitungan nilai t dari koefisien ab. Jika nilai t hitung > daripada nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel mediasi (Z) dalam memediasi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dari hasil uji regresi persamaan I dan II pada tabel *Coefficients* diketahui:

$$a = 0,380; sa = 0,056$$

$$b = 0,573; sb = 0,141$$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,573^2 0,056^2 + 0,380^2 0,141^2 + 0,056^2 0,141^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0010296397 + 0,0028708164 + 6,2346816e - 5}$$

$$Sab = 0,0629508$$

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai Sab sebesar 0,0629508, maka dapat dicari nilai t hitung dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,21774}{0,0629508}$$

$$t = 3,48642654$$

Dari hasil pengujian sobel di atas, didapat t hitung sebesar $3,48642654 > 1.985$ (t tabel diketahui dengan nilai alpha sebesar 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga H4 dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap *Environmental Passion* (H1)

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan spiritualitas tempat kerja terhadap *Environmental Passion*. Hal ini senada dengan penelitian Afsar et al. (2016), yang menjelaskan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *environmental passion*, yang mana semakin baik spiritualitas tempat kerja, maka semakin baik juga *environmental passion* pada karyawan. Penelitian Afsar et al. (2016) menyoroti pentingnya *workplace spirituality* dalam membangkitkan *environmental passion* karyawan. Spiritualitas di tempat kerja menciptakan iklim yang mendukung, memperkuat nilai-nilai lingkungan, dan membangkitkan motivasi intrinsik yang mendorong perilaku pro-lingkungan. Sembiring et al. (2020) menemukan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *environmental passion* karyawan. Spiritualitas di tempat kerja mencakup dimensi seperti rasa memiliki komunitas, makna yang mendalam, pengalaman spiritual, dan keterhubungan. Ketika karyawan merasakan adanya spiritualitas di tempat kerja, mereka cenderung memiliki gairah yang lebih tinggi dalam mengadopsi perilaku yang pro-lingkungan.

Selain itu rasa kebersamaan yang berpengaruh terhadap *environmental passion* ini dibuktikan dengan karyawan bertambahnya semangat menjaga lingkungan perusahaan muncul rasa solidaritas antar karyawan melalui budaya gotong royong yang junjung CV New Tweety Magetan dalam melaksanakan usahanya. Ketika karyawan merasa saling terhubung dan mendukung satu sama lain, mereka akan lebih mungkin untuk bekerja sama dalam mempromosikan dan mempraktikkan kegiatan yang ramah lingkungan. Kebersamaan karyawan dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif, sehingga memperkuat semangat menjaga lingkungan pabrik yang dijalankan oleh perusahaan (St-Louis et al., 2018).

Perusahaan membantu karyawan merasakan makna dari pekerjaannya dengan memberikan pelatihan dan edukasi tentang dampak pekerjaan mereka pada lingkungan. Karyawan yang merasakan makna atau empati juga lebih mungkin untuk mempertimbangkan implikasi jangka panjang dari keputusan dan tindakan mereka terhadap lingkungan.

Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap OCBE (H2)

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara spiritualitas tempat kerja dengan OCBE. Maknanya semakin meningkat spiritualitas tempat kerja, maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*. Hal ini senada dengan penelitian Javed et al., (2022), yang menunjukkan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *OCBE*, yang mana semakin baik spiritualitas tempat kerja, maka semakin baik juga *OCBE* pada karyawan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatoki (2019), Latif & Aziz (2018), dan Sembiring, et al.. (2020) bahwa spiritualitas tempat kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap *employees' pro-environmental behavior*.

Menurut Javed et al., (2022), *workplace spirituality* dapat mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku pro-sosial yang melampaui tugas-tugas mereka yang sebenarnya. Karyawan yang merasakan adanya spiritualitas di tempat kerja cenderung lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku seperti membantu sesama karyawan, berbagi pengetahuan, berkontribusi dalam pemecahan masalah, dan mendukung perubahan positif di organisasi. Spiritualitas di tempat kerja menciptakan iklim yang mendukung dan mempengaruhi motivasi intrinsik serta

rasa tanggung jawab sosial karyawan, yang pada gilirannya mendorong perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan dimensi spiritual dalam menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kebaikan bersama.

Fatoki (2019) menyoroti pentingnya memperhatikan dimensi spiritual dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan pro-lingkungan. Spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi kesadaran dan motivasi karyawan dalam mengadopsi perilaku yang pro-lingkungan. Spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kesadaran, motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab sosial, dan persepsi positif terhadap kebijakan dan praktik lingkungan (Latif & Aziz, 2018).

Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih mungkin untuk memprioritaskan keberlanjutan lingkungan dalam keputusan dan tindakan mereka dalam berperilaku. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan makna yang lebih besar daripada sekadar mencari nafkah, dapat merasa terinspirasi untuk berkontribusi pada inisiatif (*eco-initiative*) lingkungan yang dijalankan oleh perusahaan. Karyawan dapat merasa bahwa partisipasi karyawan dalam upaya lingkungan dapat memberikan arti dan tujuan yang lebih besar bagi pekerjaan mereka dan hidup mereka secara keseluruhan (Boiral, 2009).

Pengaruh *Environmental Passion* terhadap OCBE (H3)

Berdasarkan hasil diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap *environmental passion* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap OCBE. Maknannya, semakin meningkat *environmental passion*, maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*. Hal ini senada dengan penelitian Sembiring et al. (2020), yang menunjukkan *environmental passion* berpengaruh positif terhadap *employees' pro-environmental behavior*, yang mana semakin baik *environmental passion*, maka semakin baik juga OCBE pada karyawan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ng, et al. (2019), yang menjelaskan *environmental passion* mempengaruhi sikap individu terhadap lingkungan. Individu yang memiliki antusiasme lingkungan yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap perlindungan lingkungan dan keberlanjutan, yang pada gilirannya mendorong perilaku pro-lingkungan. Antusiasme yang kuat terhadap lingkungan dapat memberikan kepuasan dan nilai-nilai pribadi yang mendorong individu untuk mengambil tindakan pro-lingkungan. Faktor iklim kerja yang berkelanjutan, seperti *green work climate*, juga memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Luu, (2022) Kim et al. (2020) Mohammad, et al. (2020), dan Fatoki (2020) yang juga menjelaskan bahwa *environmental passion* menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*. Indikator yang paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment* yaitu semangat obsesif. Dalam konteks *eco helping* atau membantu lingkungan hidup, semangat yang obsesif dapat membantu membangun kerjasama dan kolaborasi yang kuat antara karyawan dan organisasi dalam menjaga lingkungan. Dalam *eco-civic engagement* atau keterlibatan masyarakat dalam menjaga lingkungan hidup, semangat yang harmonis dapat membantu meningkatkan partisipasi karyawan dalam upaya lingkungan yang dilakukan oleh organisasi dan masyarakat. *Eco-initiatives* atau inisiatif lingkungan dalam organisasi, semangat yang harmonis dapat membantu memperkuat kolaborasi dan komitmen organisasi terhadap menjaga lingkungan hidup (Boiral & Paille, 2012).

Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap OCBE dimediasi *Environmental Passion* (H4)

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment* yang dimediasi oleh *environmental passion*. Hal ini sejalan dengan penelitian Sembiring et al., (2020) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan dengan *environmental passion* sebagai variabel mediasi. Penelitian Afsar et al., 2016, juga menunjukkan bahwa *environmental passion* berperan sebagai mediator antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku pro-lingkungan. Karyawan yang memiliki gairah lingkungan yang tinggi cenderung lebih mungkin untuk terlibat

dalam tindakan pro-lingkungan, seperti mengurangi limbah, menggunakan sumber daya yang berkelanjutan, atau berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan.

Dalam keterkaitannya perusahaan melakukan inisiatif seperti mengembangkan bahan-bahan ramah lingkungan untuk produk-produknya, menerapkan program pengurangan limbah dan emisi karbon. Perusahaan juga mendorong karyawan untuk terlibat dalam kegiatan sosial dan lingkungan yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, seperti kerja bakti. Karyawan yang memiliki semangat menjaga lingkungan kerja yang selaras dengan keinginan untuk saling membantu rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang bermakna. Karyawan yang memiliki semangat lingkungan yang harmonis tinggi cenderung menginvestasikan upaya dan energi kognitif dalam kegiatan lingkungan dan membuat saran konstruktif untuk masalah lingkungan. (Robertson & Barling, 2012).

Kesimpulan

Penelitian pada karyawan CV New Tweety Magetan menunjukkan hasil pengujian dan analisis data dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap *environmental passion*, Selain itu spiritualitas tempat kerja dan *environmental passion* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*. *Environmental passion* juga ditemukan memediasi secara tidak langsung hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*. Oleh karena itu CV New Tweety harus mengintegrasikan dan memfasilitasi praktik spiritualitas tempat kerja dan nilai-nilai lingkungan dalam budaya organisasi CV New Tweety dan praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan semangat menjaga lingkungan kerja di antara karyawan guna meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang berkelanjutan dan kinerja organisasi. Keterbatasan dari penelitian ini meliputi bahwa variabel intervening tidak sepenuhnya mampu menghubungkan secara menyeluruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian berikutnya dapat lebih mendalami variabel lain dengan mengembangkan indikator yang lebih rinci dengan objek yang berbeda sebagai pembanding dan melengkapi penelitian-penelitian berikutnya.

Daftar Rujukan

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Badan Pusat Statistik. (2018). Environment Indifferent Behaviour Index Report of Indonesia 2018. In N. Iriana, Masfufah, & N. Supriyani (Eds.), *BPS-Statistics Indonesia*. BPS-Statistics Indonesia.
- Boiral, O. (2009). Greening the Corporation Through Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 221–236. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9881-2>
- Boiral, O., & Paille, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *J Bus Ethics*, 431–445. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed toward the Environment. *Business and Society*, 48(2), 243–256. <https://doi.org/10.1177/0007650308315439>
- Fatoki, O. (2019). Hotel Employees' Pro-Environmental Behaviour: Effect of Leadership Behaviour, Institutional Support and Workplace Spirituality. *Sustainability (Switzerland)*, 11(15). <https://doi.org/10.3390/su11154135>
- Fatoki, O. (2020). Environmentally Specific Servant Leadership and Employees' Pro-Environmental Behaviour in Hospitality Firms in South Africa. *Geojournal of Tourism and*

- Geosites*, 37(3), 943–950. <https://doi.org/10.30892/gtg.37328-730>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial lainnya*. Universitas Diponegoro.
- Javed, U., Wain, A. M., Ashraf, A. A., & Bashir, I. (2022). Impacts of Green HRM on Organizational Citizenship Behavior Towards Environment : Mediating Role of Workplace Spirituality and Organizational Engagement. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies ISSN*, 13, 1–11. <https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2022.119>
- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M., & Agmapisarn, C. (2020). Hotels' Environmental Leadership and Employees' Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87(February 2019), 102375. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102375>
- Latif, A., & Aziz, S. (2018). Workplace Spirituality and Pro-Environmental Behavior: The Role of Employee Engagement and Environmental Awareness. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 18(5), 42–54.
- Luu, T. T. (2022). How and When to Activate Hospitality Employees' Organizational Citizenship Behavior for the Environment in South Korea and Vietnam. *Journal of Sustainable Tourism*, 0(0), 1–33. <https://doi.org/10.1080/09669582.2022.2127741>
- Mehta, C. R., & Nitin R. Patel. (2007). SPSS Exact Tests. *SPSS16.0 Manual, January*, 1–220.
- Mohammad, N., Bibi, Z., Karim, J., & Durrani, D. (2020). Green Human Resource Management Practices and Organizational Citizenship Behaviour For Environment : The Interactive Effects of Green Passion. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 11(6), 1–10. <https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2020.105>
- Ng, L., Choong, Y., Kuar, L., Teoh, S., & Chen, I. (2019). Green Work Climate and Pro-Environmental Behaviour Among Harmonious Environmental Passion. *International Journal of Management Studies*, 26(2), 77–97.
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Darvishmotevali, M. (2017). *Employee Workplace Spirituality and Pro-Environmental Behavior in The Hotel Industry*. June 2018. <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1409229>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2012). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, May. <https://doi.org/10.1002/job>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sembiring, M. J., Eliyana, A., Santi, L., & Ningrum, W. (2020). Effect of Workplace Spirituality on Pro-Environmental Behaviour Mediated by Environmental Passion. *Sys Rev Pharm*, 11(11), 1282–1290.
- St-Louis, A. C., Verner-Filion, J., Bergeron, C. M., & Vallerand, R. J. (2018). Passion and mindfulness: Accessing adaptive self-processes. *Journal of Positive Psychology*, 13(2), 155–164. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1245771>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Wierzbicki, J., & Zawadzka, A. M. (2014). The Effects of the Activation of Money and Credit Card vs . that of Activation of Spirituality – Which One Prompts Pro-Social Behaviours? *Curr Psychol, Fiske 1992*. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9299-1>