

Studi Literatur Spiritual Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pandita Buddhayana

Fisaka Prima Dianti¹ Budi Utomo² Tjhia Khie Khiong³

Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha, Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha
Smaratungga, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: fisakadian@gmail.com¹ budiutomo@smaratungga.ac.id²
khiekhiong@smaratungga.ac.id³

Abstrak

Pandita Buddha adalah individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang Dharma dan memiliki kemampuan untuk secara terbuka. Pandita Buddha mengambil fungsi yang sangat signifikan dalam perkembangan agama Buddha. Pandita Buddhis yang patut dicontoh dicirikan oleh watak yang baik hati dan berperilaku dengan cara yang memfasilitasi penyediaan bantuan untuk pertumbuhan spiritual dan kebahagiaan penganut agama Buddha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Spiritual Leadership dan Organisational Citizenship Behavior terhadap Komitmen Organisasi pada pandita Buddhayana. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan teknik analisis data meta sintetik. Data diperoleh melalui kumpulan jurnal terbitan tahun 2015-2023. Berdasarkan temuan penelitian terdapat temuan utama menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual secara positif terkait dengan OCB, menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas dalam kepemimpinan dapat mendorong perilaku positif anggota organisasi. Selain itu, OCB juga terbukti berperan sebagai mediator antara kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi, menegaskan peran penting OCB dalam menghubungkan aspek kepemimpinan dengan tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini mencakup pentingnya pengembangan kepemimpinan spiritual dalam konteks organisasi untuk meningkatkan keterlibatan dan dedikasi anggota organisasi melalui peningkatan OCB. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang hubungan kompleks antara variabel-variabel kunci ini dan menggarisbawahi peran sentral kepemimpinan spiritual dalam menciptakan lingkungan organisasi yang positif dan berkomitmen.

Kata Kunci: Spiritual Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Pandita Buddha



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

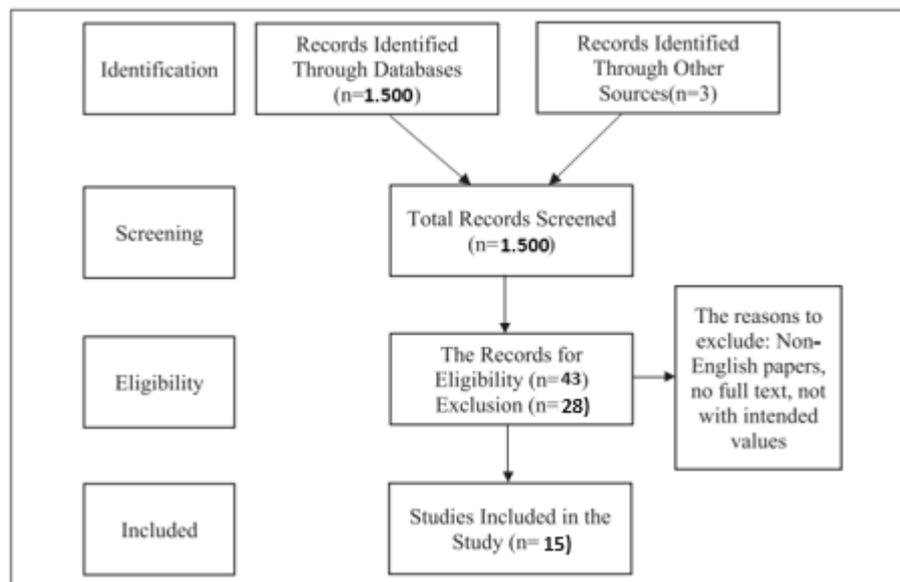
Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam realisasi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mengacu pada karyawan yang memiliki keterampilan yang diperlukan dan menunjukkan perilaku yang berkontribusi pada pemenuhan niat dan tujuan perusahaan, yang terbukti melalui kinerja luar biasa mereka. Namun, mencapai kinerja karyawan yang ditingkatkan bukanlah tugas yang mudah karena sifat kinerja yang beragam. Ini dapat diperiksa dari berbagai perspektif dan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kemampuan karyawan sendiri dan adanya motivasi eksternal, terutama dari para pemimpin (Jireh & Kodrat, 2015). Peran kepemimpinan spiritual sangat penting, karena berfungsi untuk memotivasi karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab dan tugas mendasar mereka. Teori Kepemimpinan Spiritual, model kepemimpinan yang menggabungkan model motivasi intrinsik, mengintegrasikan visi, harapan/iman, nilai-nilai cinta altruistik, spiritualitas tempat kerja, dan kesejahteraan spiritual/kelangsungan hidup spiritual. Pentingnya kepemimpinan spiritual terletak pada kemampuannya untuk menumbuhkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (Utomo & Pamungkas, 2022)

Pengaruh kepemimpinan spiritual dan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi menghasilkan konsekuensi yang menguntungkan pada tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh individu terhadap organisasi. Semakin maju tingkat kepemimpinan spiritual dalam institusi tertentu, semakin jelas tingkat dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap institusi tersebut (Riswanto, 2013). Selain itu, individu yang menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi, yang ditandai dengan melampaui tugas pekerjaan yang ditentukan, cenderung menunjukkan komitmen pada suatu organisasi. (Purnama et al., 2023) Ini menyiratkan bahwa kehadiran kepemimpinan spiritual dan pelaksanaan perilaku kewarganegaraan organisasi adalah faktor yang berpengaruh dalam menumbuhkan rasa komitmen yang kuat dalam tenaga kerja. Pentingnya kepemimpinan dalam manajemen dan kemajuan organisasi telah diakui secara luas - individu yang memiliki kemampuan untuk membangun perspektif berwawasan ke depan, menumbuhkan persatuan, dan menyalakan motivasi di antara anggota staf, sehingga memberikan kontribusi berharga untuk mencapai hasil bisnis yang diinginkan. (Oh & Wang, 2020)

Pandita dapat digambarkan sebagai kehormatan yang diberikan kepada seseorang oleh lembaga keagamaan dalam agama Buddha, yang menunjukkan kelayakan yang dirasakan, kebenaran moral, dan kompetensi dalam menyebarkan ajaran Buddha (Priest, 2015) Pandita dalam konteks Buddhis berarti orang bijaksana, sedangkan dalam istilah umum adalah ulama, yang berarti orang yang ahli dalam hal atau dalam pengetahuan agama. Pandita dalam agama Buddha adalah orang yang mempunyai tugas melayani umat baik dalam ritual maupun sosial kemasyarakatan Buddha, menjadi teladan bagi umatnya, memberi pemahaman ajaran Buddha melalui ceramah, orang yang menjalankan Pandita sila, dan dalam tugas sosial kemasyarakatan adalah menjaga kerukunan umat beragama. Sehubungan dengan harmonisasi umat Buddha, Pandita memiliki pengaruh dan tugas penting dalam menjaga keharmonisan penganutnya dengan penganut agama Buddha yang lain maupun antar umat beragama, serta harmonisasi antara penganut agama dengan pemerintah. Perilaku menolong adalah ekspresi nyata dari Pandita Buddha dalam memberikan pelayanan kepada umat. Dalam Buddhisme, Pandita merupakan seseorang yang memiliki prinsip-prinsip etika dan kecerdasan untuk melayani umat dan menjadi teladan dengan memberi pemahaman ajaran Buddha (Budi Utomo, 2020) Pandita Buddha mengacu pada individu yang memiliki pengetahuan luas tentang Dharma dan memiliki kemampuan untuk secara efektif menyebarkan dan dianggap layak untuk diteladani, Pentingnya Pandita dalam perkembangan agama Buddha. Perilaku menolong dalam melayani tanpa pamrih menjadi dasar demi kebahagiaan umat Buddha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Systematic Literature Review (SLR). Literatur sistematis kajian dalam penelitian ini dilakukan dengan menyusun artikel tentang Tinjauan Spiritual Leadership dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Komitmen Organisasi yang terbit mulai tahun 2015 hingga tahun 2023. Jumlah artikel awal yang diperoleh sebanyak 1.500 Pencarian meta data melalui database Google Scholar, Portal Garuda, PubMed langkah selanjutnya melakukan evaluasi terhadap abstrak dari seluruh 1.500 artikel yang terpilih, dalam tahap ini, sebanyak 1.457 artikel dieliminasi karena tidak relevan, sementara 43 artikel lainnya disertakan dalam tahap berikutnya, kemudian 28 artikel dieliminasi lagi menjadi 15 artikel yang dipilih untuk dimasukkan dalam analisis.



Gambar 1. PRISMA Study Flochart Diagram

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelusuran literatur dan memilih artikel penelitian yang cocok, artikel yang masuk Sesuai dengan tujuan penelitian diperoleh seperti table 1 dibawah ini.

Table 1. Rangkuman Data Terpilih
 Spiritual Leadership Berhubungan Dengan Peningkatan OCB di Dalam Organisasi

No.	Penulis	Temuan	Efek intervensi	Tujuan studi	Tantangan Global
1.	(Irfan Helmy, 2016)	Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi Dadabhay (2010) dan Wei et al (2010), yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menunjukkan perilaku spiritual dapat meningkatkan spiritualitas di lingkungan sekolah. Dampak positif dari perilaku kepala sekolah tersebut ternyata berdampak positif pula pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa spiritualitas di tempat kerja mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap OCB.	Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan menguji pengaruh spiritual leadership dan emotional intelligence terhadap organizational citizenship behaviour dengan workplace spirituality sebagai variabel intervening.	Dalam organisasi yang kompleks, peran "extra role" karyawan penting selain peran "in-role". Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi mencerminkan loyalitas dan pengabdian pada organisasi, berkontribusi pada efektivitas individu dan organisasi.
2.	(Siu, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pendeta Buddha. Selain itu, OCB pendeta Buddha dapat ditingkatkan melalui pengembangan kepribadian.	-	Tujuan penelitian adalah untuk menemukan cara meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pendeta Buddha dengan mempelajari hubungan antara perilaku dan OCB pendeta Buddha.	Makalah ini tidak secara eksplisit menyebutkan tantangan global, fokusnya adalah pada hubungan antara kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) para pendeta Buddha dalam wilayah tertentu. Tantangan global yang lebih luas tidak dibahas dalam makalah ini.
3.	(Yulianti et al., 2022)	Makalah ini mengungkapkan temuan utama seputar peran	-	Tujuan penelitian adalah untuk:	Makalah membahas tantangan global terkait

		kepemimpinan spiritual, penggunaannya sebagai variabel penelitian, dan potensinya sebagai pendekatan kepemimpinan yang relevan untuk masa depan.		- Identifikasi peran kepemimpinan spiritual - Memberikan rekomendasi untuk penelitian masa depan tentang kepemimpinan spiritual	perlu nya kepemimpinan efektif dalam mengatasi kompleksitas era Industri 4.0. Fokusnya pada potensi kepemimpinan spiritual sebagai pendekatan baru, dan mencermati diskusi global seputar kepemimpinan spiritual
4.	(Hunsaker, 2017)	Penentuan nasib sendiri menghubungkan kepemimpinan spiritual dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Nilai-nilai Konfusianisme memoderasi keterkaitan antara penentuan nasib sendiri dan Organizational Citizenship Behavior towards Organization (OCBO). Pemahaman OCB dalam budaya Konfusianisme menekankan dukungan karyawan terhadap nilai-nilai budaya tersebut yang memengaruhi penentuan nasib sendiri.	Efek intervensi dapat diringkas sebagai berikut: Pengaruh langsung pada OCBO: $\beta = 0,78$ ($p < 0,01$), Pengaruh langsung pada OCBI: $\beta = 0,47$ ($p < 0,01$), Pengaruh mediasi melalui penentuan nasib sendiri pada OCBO: $\beta = 0,13$ ($p < 0,01$), Pengaruh mediasi melalui penentuan nasib sendiri pada OCBI: $\beta = 0,05$ ($p < 0,05$), Pengaruh tidak langsung dari penentuan nasib sendiri: $\beta = 0,13$ Pengaruh makna tidak langsung: $\beta = 0,15$	Tujuan penelitian ini adalah menyelidiki peran mediasi penentuan nasib sendiri dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), serta mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai Konfusianisme memoderasi kaitan antara penentuan nasib sendiri dan OCB dalam konteks budaya Konfusianisme. Penelitian juga bertujuan meningkatkan pemahaman tentang dampak kepemimpinan spiritual terhadap partisipasi karyawan dalam perilaku kewarganegaraan.	William D. Hunsaker dalam makalahnya membahas tantangan global terkait ekspektasi meningkatnya kemandirian kerja dan melampaui tanggung jawab yang diberikan, terutama dalam konteks nilai-nilai budaya Konfusianisme di Korea Selatan. Hal ini menantang organisasi untuk efektif mengintegrasikan nilai-nilai budaya dan harapan tersebut ke dalam praktik kepemimpinan dan manajemen.
5.	(Subhaktiyasa et al., 2023)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan pada OCB. Kepemimpinan yang melayani dan spiritual memiliki dampak positif pada OCB, terutama dalam konteks kepemimpinan spiritual yang sangat efektif. Pentingnya kepemimpinan spiritual dalam membentuk perilaku organisasi di perguruan tinggi ditekankan.	Kepemimpinan yang melayani dan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($p = 0,029$ dan $p = 0,000$, masing-masing). Kepemimpinan transformasional, meskipun berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap OCB ($p = 0,685$).	Tujuan penelitian adalah menguji dampak kepemimpinan transformasional, pelayanan, dan spiritual terhadap OCB di lembaga pendidikan, serta memberikan wawasan untuk pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif.	Tantangan global yang dihadapi adalah perlunya pemahaman menyeluruh tentang dampak berbagai gaya kepemimpinan, terutama transformasional, pelayanan, dan spiritual, terhadap kinerja Organizational Citizenship Behavior (OCB) di perguruan tinggi, dengan eksplorasi variabel tambahan untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap OCB.

Table 2. Rangkuman Data Terpilih
Kehadiran Spiritual Leadership Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja

No	Penulis	Temuan	Efek intervensi	Tujuan studi	Tantangan Global
1.	(ASTUTIK et al, 2015)	Temuan ini menggarisbawahi peranan penting kepemimpinan spiritual dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, dengan penekanan pada aspek emosional dan psikologis dalam lingkungan kerja.	-	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja	Di era globalisasi, masyarakat menghadapi kompleksitas persoalan besar yang dapat memengaruhi kualitas kerja para pekerja.
—.	(Nurgazali et al., 2020)	Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sementara kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja tetapi tidak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pekerja.	Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (0,383, p = 0,000) dan kinerja (0,071, p = 0,022). Sementara itu, kepemimpinan spiritual memiliki dampak signifikan pada kinerja (0,093, p = 0,003) tetapi tidak pada kepuasan kerja (0,124, p = 0,646).	Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pekerja PT. Makassar Tene.	Tantangan global yang dibahas adalah penurunan kinerja organisasi karena masalah SDM, seperti menurunnya komitmen, kepuasan, dan kinerja pegawai. Makalah menyarankan solusi melalui penerapan spiritualitas di tempat kerja dan perhatian yang ditingkatkan dari kepemimpinan terhadap penghargaan dan promosi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
3.	(Manel et al., 2023)	Temuan utama dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi, motivasi spiritual, dan kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan karyawan, komitmen organisasi, dan motivasi spiritual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berhasil menguji bahwa komitmen organisasi, motivasi spiritual, dan kepemimpinan spiritual memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi spiritual juga memberikan dampak positif signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sementara kepemimpinan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan, namun tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai.	Tujuan penelitian adalah menguji dampak komitmen organisasi, motivasi spiritual, dan kepemimpinan spiritual pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian juga ingin mengetahui pengaruh motivasi organisasi, dan kepemimpinan spiritual pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Tantangan global yang dibahas mencakup pemahaman dan penanganan aspek-aspek seperti komitmen organisasi, motivasi spiritual, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Makalah ini menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan serta relevansi motivasi spiritual dengan nilai-nilai kemanusiaan dan tujuan hidup. Selain itu, makalah juga menyoroti pentingnya pendekatan studi multi-disiplin untuk memahami perilaku organisasi dan akar penyebab teori pertukaran sosial.
4	(Azazz & Elshaer, 2021)	Dimensi kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan. Penelitian tersebut memberikan bukti	Dimensi visi kepemimpinan spiritual: - Dampak terhadap komitmen karyawan:	Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan karyawan,	Tantangan global yang disebutkan dalam makalah ini mencakup kebutuhan organisasi untuk mengembangkan model bisnis baru yang

		empiris adanya pengaruh positif kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan.	$\beta = 0.37$ (t-value= 8.545, $p < 0.001$) - Dampak terhadap kepuasan karyawan: $\beta = 0.21$ (t-value= 4.767, $p < 0.001$) Dimensi harapan/iman dalam kepemimpinan spiritual: - Dampak terhadap komitmen karyawan: $\beta = 0.40$ (t-value= 10.563, $p < 0.001$) - Dampak terhadap kepuasan karyawan: $\beta = 0.25$ (t-value= 4.987, $p < 0.001$) Dimensi cinta altruistik dalam kepemimpinan spiritual: - Dampak terhadap komitmen karyawan: $\beta = 0.41$ (t-value= 11.871, $p < 0.001$) - Dampak terhadap kepuasan karyawan: $\beta = 0.27$ (t-value= 5.005, $p < 0.001$) Komitmen karyawan: - Dampak terhadap kepuasan karyawan: $\beta = 0.47$ (t-value= 12.425, $p < 0.001$)	mengeksplorasi peran mediasi komitmen karyawan, menguji kepemimpinan spiritual sebagai konstruksi multidimensi dengan tiga subdimensi, dan mempelajari konteks Mesir yang berkaitan dengan kepemimpinan spiritual.	meningkatkan kepemimpinan etis, kepuasan karyawan, dukungan kapasitas, dan tanggung jawab komitmen karyawan tanpa mengorbankan keuntungan dan pendapatan. Selain itu, tahap awal pengembangan konsep kepemimpinan spiritual menyiratkan perlunya mengeksplorasi potensi hasil dari perspektif yang berbeda.
5.	(Thayib, n.d.)	Temuan utama penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta dampak positif kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun kepemimpinan spiritual tidak berdampak signifikan pada kinerja, namun memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	secara keseluruhan menekankan keterkaitan penting antara kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki dampak kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, dan memahami peran mediasi kepuasan kerja.	Tantangan global yang dibahas mencakup kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dan fleksibel dalam era teknologi dan globalisasi, serta menjaga pemikiran global dengan tetap menghormati nilai-nilai moral dan keyakinan karyawan.

Table 3. Rangkuman Data Terpilih Keberadaan Spiritual Leadership Mempengaruhi Tingkat Komitmen Anggota Tim Terhadap Organisasi

No	Penulis	Temuan	Efek intervensi	Tujuan studi	Tantangan Global
1.	(Erlin & Herri, 2018)	Temuan utama dalam studi ini menunjukkan bahwa gaya	Studi ini tidak menyajikan dampak	Tujuan penelitian adalah untuk	tidak secara eksplisit menyebutkan tantangan

		kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana kompensasi menjadi faktor yang paling berpengaruh. Kepemimpinan spiritual juga diakui sebagai paradigma yang potensial untuk meningkatkan komitmen organisasi dan memfasilitasi transformasi organisasi.	kuantitatif spesifik dari intervensi tersebut.	menyelidiki pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Global Mulia Bekasi baik secara parsial maupun simultan.	global yang spesifik, implikasi dari temuan studi dapat dihubungkan dengan tantangan global yang lebih luas, seperti peningkatan hasil pendidikan dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja di lembaga-lembaga pendidikan.
—	(Putri & Sudibjo, 2022)	Penemuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada komitmen organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan rasa kebersamaan di kalangan guru dan staf di Sekolah XYZ. Selain itu, peningkatan kepemimpinan transformasional, spiritualitas di tempat kerja, dan rasa kebersamaan di antara para pemimpin sekolah juga dapat meningkatkan komitmen organisasi guru dan staf di Sekolah XYZ.	Efek intervensi dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut: Kepemimpinan Transformasional: 0,110, Spiritualitas di tempat kerja: 0,422, Rasa kebersamaan: 0,297, Kepemimpinan transformasional melalui spiritualitas di tempat kerja: 0,209, Kepemimpinan transformasional melalui rasa kebersamaan: 0,106.	Tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki dampak kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, dengan spiritualitas di tempat kerja dan rasa kebersamaan sebagai variabel mediasi.	Tantangan global yang dihadapi dalam makalah ini mencakup perlunya memastikan kompetensi dan komitmen guru, mengelola beban kerja guru, serta memahami interaksi kompleks antara kepemimpinan, spiritualitas di tempat kerja, dan rasa kebersamaan dalam mengembangkan komitmen organisasi.
3.	(Utomo & Pamungkas, 2022b)	Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual secara langsung berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan ini. Semua hipotesis yang diuji dalam penelitian diterima, menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan dari kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Efektivitas mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan juga terkonfirmasi.	Hasil analisis menunjukkan: Pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan: Koefisien beta = [nilai tidak disebutkan], p-value = [nilai tidak disebutkan], Pengaruh mediasi komitmen organisasi dalam hubungan kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan: Koefisien beta = 0,140, p-value = 0,41	Tujuan penelitian ini adalah memahami pentingnya membangun kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan.	Tantangan global yang relevan adalah terkait dengan optimalisasi kinerja perusahaan dalam menghadapi perlambatan ekonomi, persaingan, dan keterbatasan dalam pengembangan pelanggan.

4.	<p>Hastho Joko Nur Utomo 1, Eny Endah Pujiastuti2, Gabriela Vansa Putri Hendrayanti, 2023</p>	<p>Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap efikasi diri dan komitmen organisasi. Penelitian ini menyoroti pentingnya meningkatkan kecerdasan spiritual dan kepemimpinan transformasional sebagai upaya untuk meningkatkan rasa efikasi diri dan komitmen organisasi karyawan.</p>	-	-	<p>Tantangan global yang dibahas dalam makalah ini berkaitan dengan pengelolaan komitmen organisasi di tengah gangguan eksternal dan restrukturisasi internal. Fokusnya adalah pada strategi untuk mengurangi potensi penurunan komitmen dan pergantian karyawan.</p>
5.	<p>(Sapta et al., 2021)</p>	<p>Spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai mediator yang memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi, dengan tidak adanya dampak langsung dari kepemimpinan spiritual pada komitmen organisasi. Penemuan ini menyoroti peran penting spiritualitas di tempat kerja dalam hubungan antara dimensi spiritual kepemimpinan dan komitmen organisasi.</p>	-	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengidentifikasi peran spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi. Secara teoritis, temuan ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja menjadi faktor penting dalam konteks teori organisasi.</p>	<p>Tantangan global yang ditekankan dalam makalah ini adalah pergeseran fokus organisasi dari kegiatan ekonomi dan sosial semata menuju pengembangan spiritual. Hal ini memerlukan pemahaman dan pemenuhan kebutuhan spiritual karyawan serta penyesuaian tujuan dan makna hidup mereka dengan komunitas kerja.</p>

Pembahasan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Spiritual Leadership memiliki hubungan yang signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dadabhay (2010) dan Wei et al. (2010), yang juga menegaskan bahwa kepala sekolah dengan perilaku spiritual mampu efektif meningkatkan tingkat spiritualitas di lingkungan sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mempromosikan nilai-nilai spiritual dan membangun atmosfer yang mendukung pertumbuhan spiritual secara langsung berdampak positif pada OCB para guru. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan sosial yang kuat di antara staf menciptakan rasa kebersamaan yang mendalam, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan OCB.

Penelitian ini mengungkapkan temuan utama bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pendeta Buddha. Hasil penelitian menyoroti bahwa kepribadian memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kewarganegaraan organisasional para pendeta Buddha. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa OCB pada para pendeta Buddha dapat ditingkatkan melalui pengembangan dan penguatan kepribadian. Implikasi temuan ini memberikan wawasan penting bagi upaya pengembangan sumber daya manusia di lingkungan keagamaan, dengan menyoroti pentingnya peran kepribadian dalam membentuk kontribusi positif terhadap organisasi.

Artikel ini merangkum temuan utama yang mencakup identifikasi peran kunci kepemimpinan spiritual, penerapannya sebagai variabel penelitian, dan potensinya sebagai pendekatan kepemimpinan yang relevan di masa depan. Penekanan utama dititikberatkan pada tantangan global yang dihadapi organisasi dalam era Industri 4.0, di mana kompleksitas dan multidimensi masalah membutuhkan kepemimpinan yang efektif. Makalah ini mendorong pertimbangan terhadap potensi kepemimpinan spiritual sebagai suatu gaya kepemimpinan inovatif yang dapat mengatasi dinamika kompleks dalam organisasi modern. Selain itu, diskusi global yang sedang berkembang tentang kepemimpinan spiritual menjadi sorotan, menegaskan relevansinya dalam konteks tantangan global yang sedang berlangsung.

Temuan utama penelitian ini mengungkapkan bahwa penentuan nasib sendiri berfungsi sebagai mediasi kunci dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selanjutnya, nilai-nilai Konfusianisme memainkan peran penting dalam memoderasi keterkaitan antara penentuan nasib sendiri dan perilaku kewarganegaraan terhadap organisasi (OCBO). Dalam konteks ini, pemahaman OCB dari perspektif budaya Konfusianisme menjadi esensial, memerlukan fokus khusus pada bagaimana karyawan tidak hanya memahami tetapi juga mendukung nilai-nilai budaya Konfusianisme yang berpengaruh terhadap tingkat rasa penentuan nasib sendiri. Hasil ini menyoroti kompleksitas interaksi antara kepemimpinan spiritual, nilai-nilai budaya, dan penentuan nasib sendiri dalam membentuk perilaku positif dalam organisasi, memberikan landasan penting untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih kontekstual dan budaya.

Penelitian ini mengungkapkan temuan menarik terkait dampak kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan perguruan tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan dampak signifikan terhadap OCB, sementara kepemimpinan yang melayani dan spiritual menghasilkan dampak positif yang nyata, khususnya ketika kepemimpinan spiritual diimplementasikan secara sangat efektif. Dalam konteks perguruan tinggi, penekanan pada kepemimpinan spiritual diperkuat sebagai aspek kunci dalam mengembangkan perilaku organisasi yang diinginkan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi lembaga pendidikan tinggi untuk merinci strategi kepemimpinan yang lebih tepat guna, dengan mengakui peran sentral kepemimpinan yang melayani dan spiritual dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan mendorong OCB di antara anggota fakultas dan staf.

Peran sentral kepemimpinan spiritual dalam menciptakan kepuasan kerja menjadi esensial dengan penekanan pada dimensi emosional dan psikologis. Kepemimpinan spiritual memainkan peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang memperkaya pengalaman dan kesejahteraan karyawan. Meskipun spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, penelitian menunjukkan bahwa dampak kepemimpinan spiritual lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyuguhkan pemahaman yang lebih mendalam bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pekerja. Sebaliknya, temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi spiritual, dan kepemimpinan berkontribusi positif yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam kontinuitas, dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga teridentifikasi dalam kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi spiritual. Penelitian ini berhasil menguji dan memvalidasi bahwa komitmen organisasi, motivasi spiritual, dan kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang efektif terhadap kinerja karyawan melalui mekanisme kepuasan kerja. Implikasi temuan ini menegaskan kepentingan memahami dan mengintegrasikan variabel-variabel seperti komitmen organisasi, motivasi spiritual, dan kepemimpinan spiritual dalam upaya meningkatkan secara keseluruhan kepuasan dan kinerja karyawan di dalam lingkungan kerja.

Pengaruh positif dan signifikan dari dimensi kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan telah terbukti melalui bukti empiris yang meyakinkan. Temuan ini memberikan dasar kuat untuk memahami bahwa dimensi kepemimpinan spiritual secara efektif meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen kerja individu dalam konteks organisasional. Melalui pendekatan ini, pemimpin yang menerapkan dimensi kepemimpinan spiritual dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan iklim kerja yang positif, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. Temuan utama mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kepemimpinan spiritual memberikan kontribusi positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja sendiri memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini secara keseluruhan menyoroti pentingnya hubungan antara kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kompensasi diidentifikasi sebagai faktor yang paling berpengaruh. Temuan ini menyoroti bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang mendorong transformasi, tingkat disiplin kerja, dan kompensasi yang memadai secara bersama-sama memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Terbukti bahwa peningkatan tingkat kepemimpinan transformasional di Sekolah XYZ memberikan dampak positif pada komitmen organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan rasa kebersamaan di kalangan guru dan staf. Hasil ini menekankan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah tersebut memiliki implikasi positif yang dapat dirasakan secara luas, termasuk dalam aspek komitmen organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan terciptanya rasa kebersamaan di antara anggota tim.

Kepemimpinan spiritual terbukti memiliki dampak positif yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator yang efektif untuk menghubungkan hubungan tersebut. Seluruh hipotesis yang diuji dalam penelitian ini secara konsisten mendukung adanya pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan dari kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pemahaman terhadap peran sentral kepemimpinan spiritual dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi elemen penting yang menyampaikan efek positif dari kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Dampak yang signifikan terhadap efikasi diri dan komitmen organisasi karyawan teridentifikasi melalui faktor-faktor seperti kecerdasan spiritual dan kepemimpinan transformasional. Peran penting dari kedua elemen ini menekankan perlunya meningkatkan kecerdasan spiritual dan kepemimpinan transformasional sebagai strategi yang efektif untuk memperkuat rasa efikasi diri dan komitmen organisasi di kalangan karyawan. Ditemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam menghubungkan pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi, tanpa adanya dampak langsung yang signifikan dari kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh positif dari kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi lebih banyak dijelaskan melalui mediator spiritualitas di tempat kerja, yang menyoroti peran penting spiritualitas sebagai penghubung yang efektif antara gaya kepemimpinan tersebut dan komitmen organisasi karyawan.

KESIMPULAN

Dari penelitian tentang kepemimpinan spiritual, perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB), dan komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berkontribusi positif terhadap OCB dan komitmen organisasi. Kepemimpinan spiritual menciptakan lingkungan di mana para anggota organisasi merasa terhubung secara spiritual, meningkatkan keinginan untuk berkontribusi secara positif melalui OCB, sementara komitmen organisasi juga diperkuat karena adanya kecocokan nilai-nilai spiritual. Sebaliknya, OCB juga terbukti menjadi faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi, menunjukkan interdependensi antara variabel-variabel tersebut. Keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya dimensi spiritual dalam kepemimpinan dalam membentuk perilaku positif dan keterikatan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik et al. (2015). *Keywords: Spiritual Leadership, organizational culture, job satisfaction, employee performance Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh.* 5.
- Azazz, A. M. S., & Elshaer, I. A. (2021). The Impact Of Spiritual Leadership On Employees' Satisfaction: Mediating Role Of Employees' Commitment. *International Journal of Entrepreneurship*, 25, 1939–4675.
- Budi Utomo, Ph. D. (2020). Pengaruh pandita, pemuda, dan wanita buddhayana terhadap keharmonisan umat beragama buddha di jawa tengah. *Agama Buddha Dan Ilmu Pengetahuan*, 6(2), 59–65.
- Erlin, N. A., & Herri, H. (2018). Analisis Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *AMAR (Andalas Management Review)*, 2(2), 28–41. <https://doi.org/10.25077/amar.2.2.28-41.2018>
- Hunsaker, W. D. (2017). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: Exploring the conditional effects of self-determination and Confucian mindset. *International Journal of Business and Society*, 18(3), 485–502.
- Irfan Helmy. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3), 28. file:///Users/andreataquez/Downloads/guia-plan-de-mejora-institucional.pdf%0Ahttp://salud.tabasco.gob.mx/content/revista%0Ahttp://www.revistaalad.com/pdfs/Guias_ALAD_11_Nov_2013.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v66n3.60060.%0Ahttp://www.cenetec.
- Jireh, T. O., & Kodrat, D. S. (2015). Effect of Spiritual Leadership , Motivation To Organizational Commitment and Employee Performance on Pt . Tiga Permata Tarsis. In *International Conference on Entrepreneuership* (Issue 2011, pp. 7–15).
- Manel, D. R., Bani, I., & Hidayat, F. (2023). Analyzing the Effect of Organizational Commitment, Spiritual Motivation and Spiritual Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 34–43. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.169>
- Nurgazali, N., Wahyu, A., Rivai, F., Muis, M., Naiem, M. F., & Thaha, R. M. (2020). The Effect of Spirituality in the Workplace and Spiritual Leadership on the Performance of Workers in the Production Part of PT. Makassar Tene. *Interdisciplinary Journal Papier Human Review*, 1(2), 46–51. <https://doi.org/10.47667/ijphr.v1i2.59>

- Oh, J., & Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 17(3), 223–248. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1728568>
- Priest, A. C. B. (2015). *Tangerang Dalam Membina Keagamaan Narapidana Buddha A Collaboration Between Priest and The Prison IIA for Youngsters in. 3*, 191–202.
- Purnama, I. L., Zunaidah, Z., Thamrin, K. M. H., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3133–3147. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.3007>
- Putri, I., & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh Transformational Leadership, Workplace Spirituality dan Sense of Community terhadap Organizational Commitment. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(11), 5106–5113. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i11.1153>
- Riswanto, E. (2013). *Pengaruh Komitmen: Vol. 1 NO 5* (pp. 1–15).
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Kusuma, I. G. A. E. T., & Astakoni, I. M. P. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865>
- Siu, O. C. (2022). Hubungan Kepribadian Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Empiris Menggunakan Metode Korelasional Pada Pandita Buddha di Provinsi Banten. *Jurnal Studi Agama*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.19109/jsa.v6i1.12878>
- Subhaktiyasa, P. G., Andriana, K. R. F., Sintari, S. N. N., Wati, W. S., Sumaryani, N. P., & Ledo, Y. U. (2023). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadership, and Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 224–238. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.3695.2023>
- Thayib. (n.d.). *Co. Founder SEFT (spiritual emotional freedom technique)*. 351. 351–382.
- Utomo, A., & Pamungkas, A. R. (2022a). Menguji Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Excellent*, 9(2), 219–232. <https://doi.org/10.36587/exc.v9i2.1383>
- Utomo, A., & Pamungkas, A. R. (2022b). Menguji Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Excellent*, 9(2), 219–232. <https://doi.org/10.36587/exc.v9i2.1383>
- Yulianti, P. D., Suhariadi, F., Hadi, C., Surjaningrum, E. R., & Sugiharto, D. (2022). Spiritual Leadership dalam Organisasi : Faktor Pengaruh dan Arah Penelitian Masa Depan. *Buletin Psikologi*, 30(2), 298. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.65897>