

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Institusi pemerintah merupakan lembaga yang dibentuk pemerintah atas dasar kebutuhan sebab tugasnya didasari pada peraturan perundang-undangan untuk melakukan kegiatan meningkatkan pelayanan masyarakat. Institusi pemerintahan tentu ingin memiliki Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas demi tercapainya tujuan visi misinya secara optimal.

Terwujudnya visi dan misi suatu Institusi pemerintahan harus didukung oleh berkompetennya para Pegawainya, Artinya ketika visi dan misi pada tingkat sub-bagian telah tercapai, maka secara otomatis visi dan misi pada tingkat bagian pun akan tercapai sehingga visi dan misi pada Institusi pemerintahan tersebut akan terwujud dan Pegawai Negeri Sipil lah yang bertugas untuk menjalankan amanahnya supaya bisa tercapai visi misi institusi pemerintahannya.

Menurut Hamzah (2014), SDM memainkan peran penting untuk mengelola perubahan yang terjadi mulai sekarang. Karena SDM memutuskan hasil dari organisasi yang sebenarnya. Kualitas aset yang rendah akan berdampak negatif bagi organisasi. Sementara organisasi yang efektif membutuhkan pekerja yang akan mencapai sesuatu di luar kewajiban mereka dan akan memberikan eksekusi yang

melampaui asumsi.

Oleh sebab itu, sebagai Pegawai Negeri harus memiliki jiwa pengabdian yang tinggi sehingga pada saat akan menjalankan usaha yang bukan merupakan tugas pokoknya, ia akan melakukan tugas-tugas tambahan seperti siap bekerja sama, membantu, memberikan bimbingan, mengambil bagian secara efektif, dan perlu memanfaatkan kemampuannya. waktu kerja benar-benar. Hal ini ditandai sebagai perilaku kewarganegaraan hierarkis atau dikenal sebagai Perilaku Kewarganegaraan Otoritatif, perilaku prososial atau kegiatan tambahan yang melampaui penggambaran pekerjaan yang ditentukan dalam asosiasi atau organisasi.

Menurut Kusumajati (2014), dengan adanya perilaku *Organizational citizenship behavior* dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kolaborasi sosial pekerja menjadi lebih lancar, mengurangi kejadian pertanyaan, dan meningkatkan produktivitas. Menurut Wardana (2015), organisasi yang memiliki pekerja dengan tingkat perilaku kewargaan hierarkis yang tinggi merupakan organisasi yang beruntung karena pencapaian pelaksanaan organisasi dapat lebih terjamin.

Sebuah lembaga atau organisasi pemerintah yang berhasil membutuhkan perwakilan yang akan mencapai sesuatu di luar kewajiban mereka yang semestinya dan akan menyampaikan pelaksanaan yang melampaui asumsi. Di dunia kerja yang unik saat ini, di mana tugas diselesaikan secara bertahap dalam kelompok, kemampuan beradaptasi adalah hal mendasar. Oleh karena itu, yayasan pemerintah

membutuhkan pekerja yang akan melakukan tugas yang tidak tercatat dalam tanggung jawab mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008), menunjukkan bahwa asosiasi yang memiliki perwakilan yang memiliki OCB besar akan lebih memilih eksekusi daripada asosiasi yang berbeda. Menurut Wardana (2015), organisasi yang memiliki perwakilan dengan tingkat OCB tinggi merupakan organisasi yang beruntung karena pencapaian pelaksanaan organisasi dapat lebih terjamin. Salah satu contoh tentang OCB yang kurang baik dapat dilihat dari ulasan berikut ini. Menurut sumber informasi yang berasal dari bantenraya.com. Inspeksi Mendadak yang dipimpin langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) menemukan adanya beberapa Pegawai Negeri Sipil yang sedang pergi mencari hiburan disaat sudah memasuki jam kerja.

Untuk dapat melihat kondisi *Organizational Citizenship behavior* Di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, Peneliti melakukan wawancara dengan tetangga peneliti yang pernah mengurus sertifikat rumah nya di bagian tata kota sebagai narasumber, Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Beliau mengatakan bahwa pelayanan disana tidak memuaskan. Hal itu terjadi karena beliau sudah mengantre dan menunggu lama agar permintaannya bisa diproses. Tetapi, setelah sudah giliran beliau untuk dilayani, Pegawai Negeri Sipil yang bertugas menolak permintaan beliau karena sudah memasuki jam istirahat makan siang. Tapi jam isitirahat makan siang untuk para Pegawain Negeri Sipil sudah tertera yaitu mulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00, beliau sudah tiba didepan loket pada pukul 11.43. Hal ini

membuktikan bahwa tingkat *Organizational Citizenship behavior* tepatnya untuk dimensi *conscientiousness* untuk para Pegawai Negeri Sipil disana rendah.

Setelah melakukan wawancara dengan tetangga Peneliti, peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala sub-bagian Kepegawaian Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat sebagai Narasumber. Narasumber menyatakan bahwa Sub-bagian Kepegawaian sudah melakukan upaya untuk bisa membuat para Pegawai Negeri Sipil bisa meningkatkan perilaku kewargaan organisasinya dengan cara menginstruksikan para kepala di setiap sub-bagian yang ada di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat untuk memberikan wawasan lebih kepada staf-staf nya untuk bisa ikhlas memberikan kontribusi lebih ke Institusi ini tanpa mengharapkan imbalan ataupun *reward*.

Peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner pada Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Walikota Adminstrasi Jakarta Pusat untuk melihat tingkat *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai negeri Sipil. Pra riset dilakukan terhadap 35 Pegawai Negeri Sipil dengan gambaran umum responden yang terdiri dari 21 orang laki-laki dan 14 orang perempuan. 16 responden berusia antara 20-27 tahun, 15 responden berusia 28-35 tahun, dan 4 reponden berusia diatas 35 tahun. Berikut hasil dari kuesioner pra riset.

No.	<i>Organizational citizenship</i>	Ya	Tidak
-----	-----------------------------------	----	-------

	<i>behavior</i>		
1.	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat	42.9%	57,1%
2.	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja	40%	60%
3.	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh	45,7%	54,3%
4.	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan	37,1%	62,9%
5.	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan	40%	60%

*Table 1 Data Kuesinoer Pra Riset*

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra riset, dapat dilihat bahwa tingkat *Organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Walikota Adminstrasi Jakarta Pusat masih rendah. Jika hal tersebut dibiarkan, maka dampak

nya akan cukup dirasakan oleh kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat dan juga masyarakat yang hidup di Jakarta Pusat.

Menurut Podsakoff (1996), *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi keefektifan organisasi dan mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Dari definisi oleh ahli yang sudah disebutkan, Peneliti mengambil kesimpulan bahwa jika tingkat *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat itu rendah, maka untuk bisa mencapai visi dan misinya pun akan lambat.

Peneliti Menggunakan faktor Spiritualitas di tempat kerja dan Komitmen organisasi untuk mengetahui tingkat *Organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Peneliti menggunakan faktor-faktor tersebut karena faktor-faktor tersebut adalah hal yang relevan untuk bisa meningkatkan tingkat *Organizational citizenship behavior* para Pegawai Negeri Sipil.

Sebagai ide lain, banyak individu merasa bahwa keduniawian di lingkungan kerja adalah administrasi agama. Ini dengan alasan bahwa "keduniawian" terkait erat dengan pentingnya kesurgaan, dengan penyelidikan agama dan filosofis, dengan penelitian otak tentang agama, dan dengan gagasan tentang agama itu sendiri. Setiap agama menunjukkan gagasan keduniawian, namun percakapan keduniawian di lingkungan kerja tidak terkait dengan agama tertentu, gagasan pengabdian, atau pelaksanaan upacara ketat tertentu. Menurut Widyarini (2015), keduniawian dalam

lingkungan kerja muncul dari karakter bahwa suatu pekerjaan individu penting baginya. Sesuai Yogatama (2015), dunia lain di lingkungan kerja memiliki komitmen kritis terhadap perilaku kewarganegaraan hierarkis untuk aspek keunggulan metro. Kejujuran kota menunjukkan seberapa banyak individu menambahkan strategi dalam asosiasi dengan cara yang penuh perhatian. Kemudian menurut Stiadi et al (2017), Otherworldliness di tempat kerja adalah kesan individu terhadap lingkungan kerja mereka yang dapat membantu mereka melacak tujuan hidup, membina asosiasi dengan kolaborator dan individu. orang lain yang terkait bisnis dan memiliki kesamaan antara keyakinan mereka dan organisasi mereka.

Menurut Jaya (2018). Komitmen organisasi komitmen organisasi akan membuat pekerja melakukan segala yang mereka bisa untuk asosiasi. Perwakilan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan lebih banyak bekerja, dapat sering membantu dan berkolaborasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Dewi dan Suwandana (2016) komitmen organisasi bukan saja tentang masa kerja, tetapi juga tentang seseorang yang bersedia melakukan apa saja untuk mempertahankan keanggotaan ataupun jabatannya di organisasi tersebut. Menurut Crow et al., (2012) Komitmen organisasi adalah keadaan mental yang dirasakan oleh perwakilan yang harus terlihat dalam hal ketergantungan, dan sorotan pada tujuan yang ditetapkan oleh asosiasi. Karena dengan tanggung jawab otoritatif seseorang akan menunjukkan pengabdian pada organisasi tempatnya bekerja.

Sebelum Peneliti memutuskan untuk memakai variabel Spritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini, Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sub-bagian Kepegawaian Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat sebagai Narasumber. Beliau mengatakan bahwa kebanyakan pegawai yang bekerja disana sudah merasa bahwa hidup mereka sudah dijamin pemerintah, oleh sebab itu mereka tidak begitu memprioritaskan untuk memberikan performa kerja terbaik mereka karena mau dengan etos kerja yang baik atau biasa saja, gaji dan tunjangan mereka juga akan tetap sama. Dengan pernyataan dari Narasumber, bisa dikatakan bahwa tingkat Spiritualitas ditempat kerja dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat rendah.

Untuk mengukur tingkat Spiritualitas ditempat kerja dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner untuk Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat.

No.	Spiritualitas di tempat kerja	Ya	Tidak
1.	Merasa bersemangat saat bekerja	45,7%	54,3%
2.	Peduli akan kondisi fisik maupun batin rekan kerja	25,7%	74,3%
3.	Merasa bahwa Institusi pemerintahan tidak sadar akan keadaan masyarakat sekitar	71,4%	28,6%

No.	Komitmen organisasi	Ya	Tidak
1.	Saya baik-baik saja jika harus selamanya bekerja di institusi pemerintahan ini	42,9%	57,1%
2.	Saya sulit untuk berhenti atau pensiun dini di institusi pemerintahan ini	45,7%	54,3%
3.	Jika saya mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya akan meninggalkan institusi pemerintahan ini	77,1%	22,9%

*Table 2 Data Kuesioner Pra Riset*

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra riset, dapat dilihat bahwa tingkat spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat masih rendah. Jika hal tersebut dibiarkan, hal ini bisa memberi dampak buruk pada *Organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat.

Penelitian ini penting karena Institusi pemerintahan ini bergerak dibidang ke adminstrasian untuk wilayah kota Jakarta Pusat dan juga pusat layanan untuk para

masyarakat yang membutuhkan layanan yang ditawarkan. Oleh karena itu akan sangat baik jika Institusi pemerintahan ini memiliki Pegawai Negeri Sipil yang memiliki sikap *organizational citizenship behavior* yang tinggi guna meningkatkan layanannya kepada masyarakat yang tinggal di Jakarta Pusat.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, Analisis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Spiritualitas dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan peneliti, maka peneliti merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana deskripsi dari Spiritualitas di tempat kerja, Komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat ?
- b. Apakah Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat ?
- c. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat ?

- d. Apakah Spiritualitas di tempat kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan peneliti, maka tujuan penelitian yang dilakukan di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui deskripsi dari Spiritualitas di tempat kerja, Komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari Spiritualitas di tempat kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari Komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari Spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti pada PNS adalah sebagai berikut :

a. Bagi Institusi Pemerintahan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan bagi Lembaga Pemerintahan untuk memperhatikan para pegawai-nya yang memiliki sifat *Organizational citizenship behavior* yang tinggi.

b. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Eksplorasi ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pemeriksaan tambahan untuk menambah pemahaman dan informasi tentang manajemen SDM, khususnya yang berhubungan dengan manajemen SDM. dengan Spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior*.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Hasil uji ini dipercaya dapat dimanfaatkan sebagai referensi pembelajaran yang dapat memberikan pengetahuan khususnya kepada mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 1.5 Kebaruan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, dan terdapat penelitian yang mengkaji tentang Spiritualitas di tempat

kerja, Komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior*. Peneliti membandingkan penelitian yang peneliti kerjakan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Nurjannah & Hamzah (2018), yang berjudul “Peranan Spritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaorganisasian pada Dosen Universitas Islam Negeri Riau”.

Terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya, yaitu pada objek penelitian, penelitian yang dikemukakan oleh Nurjannah & Hamzah menggunakan objek penelitian Dosen di Universitas Islam Negeri Riau. Sedangkan objek penelitian yang dilakukan peneliti adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota administrasi Jakarta Pusat, dari kedua objek diatas, memiliki beberapa perbedaan yaitu :

1. Dosen di Universitas Islam Negeri Riau harus memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota administrasi Jakarta Pusat harus memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengabdikan kepada Negara.

Peneliti juga akan mengkaji variabel Spiritualitas di tempat kerja, Komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior*.

