

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada analisis yang didapat dari pembahasan, dapat disimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Deskripsi spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior* di kantor walikota administrasi Jakarta pusat dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1.impulkan sebagai berikut :
 - a. Spiritualitas di tempat kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dibuktikan oleh tingginya dimensi *positive organizational* dan dari dimensi *Sense of community*.
 - b. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut dibuktikan oleh tingginya dimensi komitmen afektif dan dari dimensi komitmen berkelanjutan.
 - c. *Organizational Citizenship Behavior* termasuk dalam kategori tinggi, Hal tersebut dibuktikan oleh tingginya dimensi *courtesy* dan dari dimensi *sportsmanship*.

2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat.
4. Spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat.

5.2 Implikasi dan saran

1. Implikasi Teoritis

Mengingat efek samping dari tinjauan tersebut, diperoleh beberapa konsekuensi hipotetis yang akan melengkapi dan mendukung konsekuensi dari pemeriksaan sebelumnya, khususnya sebagai berikut:

- a. sebuah. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa keduniawian di lingkungan kerja mempengaruhi perilaku kewarganegaraan hierarkis. Hasil ini mendukung eksplorasi masa lalu, khususnya Utami, et al. (2021), Rahmayani (2019), dan Nurjannah dan Hamzah (2018) yang menemukan bahwa keduniawian di lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi terhadap *organizational citizenship behavior*.

- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Rahmayani (2019) serta Nurjannah & Hamzah (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Rahmayani (2019) serta Nurjannah & Hamzah (2018) yang menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian mengarahkan pada beberapa implikasi praktis yang dapat menjadi pertimbangan bagi Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, antara lain:

1. Berdasarkan hasil pengaruh signifikan spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, maka implikasinya pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat yaitu manajemen perlu menciptakan suasana spiritualitas di tempat kerja melalui peningkatan ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi. Dengan asumsi asosiasi memiliki keutamaan yang ditetapkan dalam pandangan cara berpikir dan visi yang mendalam dari asosiasi, maka akan

meningkatkan cara berperilaku moral yang membuat asosiasi dan pekerja saling percaya. Pekerjaan ini dapat dicapai dengan mengkonsolidasikan kemampuan untuk memahami siapa pun di tingkat yang lebih dalam dengan pengetahuan dunia lain yang mendasari perilaku di lingkungan kerja untuk meremajakan pentingnya dan kelebihan kehormatan, kolaborasi, moral, tanggung jawab, energi, keteguhan, dan ketahanan dalam bekerja. lingkungan..

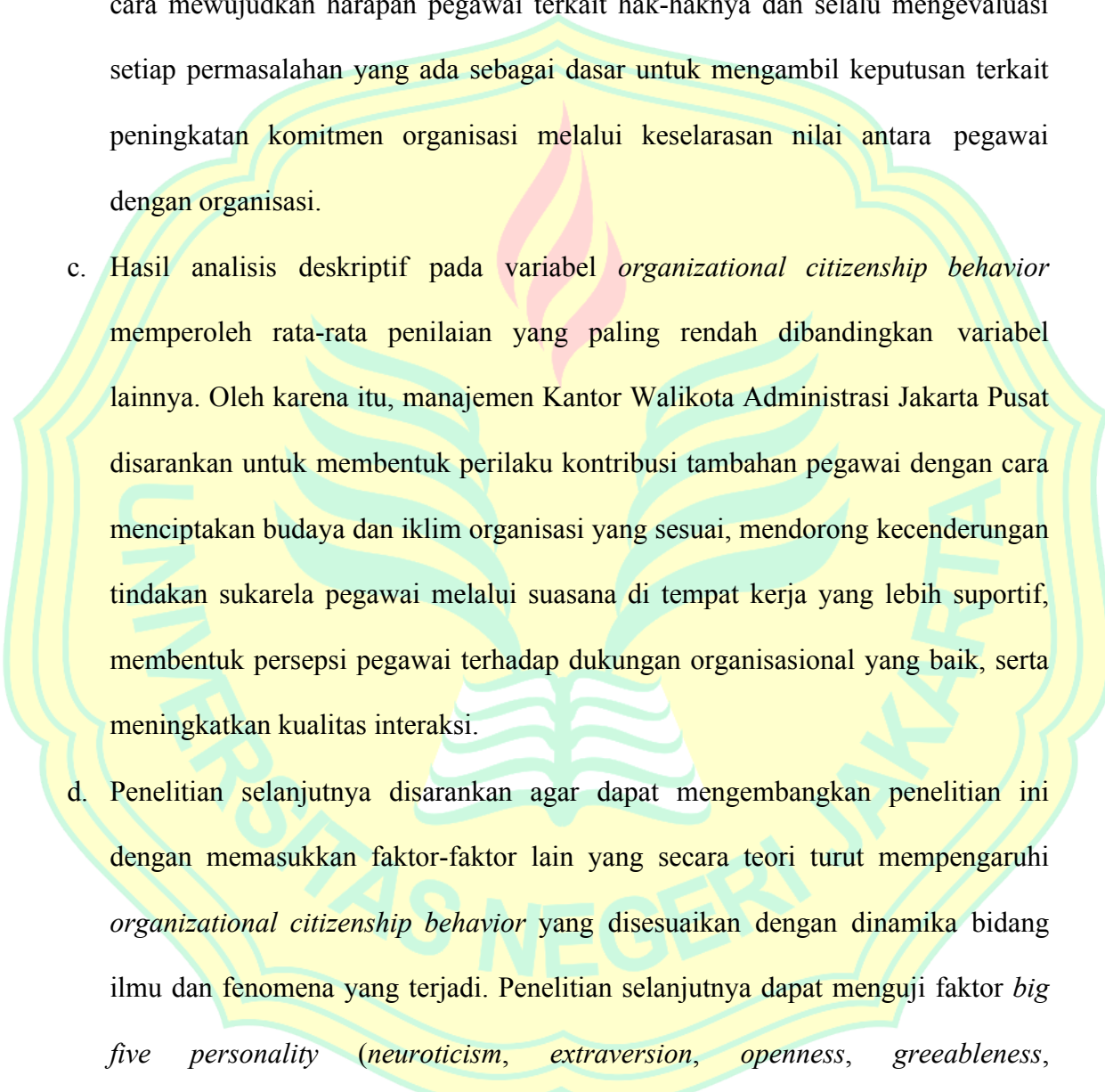
2. Berdasarkan hasil pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, maka implikasinya pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat yaitu manajemen perlu memperhatikan tingkat komitmen organisasi para pegawai karena dengan adanya tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan mendorong perilaku kontribusi pegawai secara sukarela di luar pekerjaannya yang nantinya akan sangat bermanfaat bagi efektivitas dan produktivitas organisasi. Upaya ini dapat dicapai dengan mewujudkan harapan pegawai terkait hak-haknya dan selalu mengevaluasi setiap permasalahan yang ada sebagai dasar untuk mengambil keputusan terkait peningkatan komitmen organisasi melalui keselarasan nilai antara pegawai dengan organisasi.
3. Berdasarkan hasil pengaruh signifikan spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, maka implikasinya pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat yaitu manajemen hendaknya menciptakan iklim psikologis dalam organisasi melalui pembentukan persepsi

pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan organisasi, dan penegakan nilai-nilai seiring dengan menjaga hubungan antara pegawai dengan organisasi secara keseluruhan yang akan mengarahkan pada tingkat kepercayaan dan penerimaan oleh pegawai yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi. Apabila spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi dapat diperhatikan serta ditingkatkan secara berkelanjutan, maka dapat membentuk perilaku pegawai yang bersifat inisiatif, sukarela, menanamkan nilai dan pemeliharaan sosial sebagai wujud dari *organizational citizenship behavior* yang akan mendukung peningkatan kinerja keseluruhan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

3. Saran

Merujuk pada dapatan analisis, simpulan, dan implikasi penelitian, maka saran yang dapat diberikan kepada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat serta penelitian selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

- a. Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat disarankan untuk dapat menciptakan suasana spiritualitas di tempat kerja melalui peningkatan ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi dengan cara menggabungkan kecerdasan emosional dengan pengetahuan mendalam yang mendasari perilaku di lingkungan kerja untuk meremajakan pentingnya dan kelebihan kehormatan, partisipasi, moral, tanggung jawab, energi, dedikasi, dan ketahanan di lingkungan kerja.

- 
- b. Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat disarankan untuk dapat memperhatikan serta meningkatkan komitmen organisasi para pegawai dengan cara mewujudkan harapan pegawai terkait hak-haknya dan selalu mengevaluasi setiap permasalahan yang ada sebagai dasar untuk mengambil keputusan terkait peningkatan komitmen organisasi melalui keselarasan nilai antara pegawai dengan organisasi.
- c. Hasil analisis deskriptif pada variabel *organizational citizenship behavior* memperoleh rata-rata penilaian yang paling rendah dibandingkan variabel lainnya. Oleh karena itu, manajemen Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat disarankan untuk membentuk perilaku kontribusi tambahan pegawai dengan cara menciptakan budaya dan iklim organisasi yang sesuai, mendorong kecenderungan tindakan sukarela pegawai melalui suasana di tempat kerja yang lebih suportif, membentuk persepsi pegawai terhadap dukungan organisasional yang baik, serta meningkatkan kualitas interaksi.
- d. Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan faktor-faktor lain yang secara teori turut mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang disesuaikan dengan dinamika bidang ilmu dan fenomena yang terjadi. Penelitian selanjutnya dapat menguji faktor *big five personality* (*neuroticism, extraversion, openness, greeableness, conscientiousness*) sebagai dimensi yang turut mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang baru dikaji oleh beberapa penelitian terbaru.

- e. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat mengkaji fenomena spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi, serta *organizational citizenship behavior* dengan ruang lingkup sektor pemerintahan yang lebih luas serta menambah populasi dan sampel yang lebih representatif.
- f. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat melakukan observasi secara langsung untuk memastikan kebenaran responden dalam pengisian kuesioner agar tanggapan yang diberikan dapat lebih objektif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, sehingga belum mampu merepresentasikan keadaan spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi, serta *organizational citizenship behavior* di sektor pemerintahan dan wilayah lainnya secara luas.
2. Penilaian setiap variabel dilakukan melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai itu sendiri, sehingga menyebabkan jawaban yang diberikan responden menjadi cukup subjektif yang membuat jawaban tersebut kemungkinan belum tentu sesuai dengan kenyataan pada diri pegawai yang sesungguhnya.
3. Peredaran survei dilakukan melalui struktur google yang membuat para ahli kurang siap untuk melihat realitas dan kebenaran responden dalam menyelesaikan jajak pendapat secara lugas. Karena keterbatasan maksimal judul yang telah diterapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, peneliti tidak bisa

mencantumkan kata “spirtualitas di tempat kerja”, melainkan hanya “Spirtualitas”nya saja.

