BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kajian mengenai perilaku karyawan pada sebuah organisasi adalah bagian yang sangat penting didalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian tentang perilaku karyawan ini mencakup banyak aspek, seperti kondisi fisik dan mental, loyalitas, sikap dan perilaku pro-sosial karyawan. Kondisi tersebut perlu dibina dan dikembangkan dengan mewujudkan kepuasan kerja dan kenyamanan bekerja yang memadai (Suwatno & Priansa, 2018, hlm. 249).

Kemudian para peneliti lainnya mencoba untuk memahami dan menganalisis perilaku individu karyawan dan menyimpulkan bahwa perilaku karyawan (sebagai anggota organisasi) dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu prilaku yang berkaitan dengan tugas formal atau perilaku sesuai perannya (in-role behavior) dan prilaku yang berkaitan dengan diluar pekerjaan formalnya atau perilaku diluar tugas perannya (extra-role behavior) (Zhu, 2013, hlm. 24).

Menurut T. S. Bateman & Organ (1983, hlm. 592), dan Organ dkk. (2006, hlm. 654), bahwa perilaku ekstra-peran atau perilaku diluar pekerjaan formal ini sering diistilahkan sebagai "Organizational Citizenship Behavior" (OCB) atau sering juga disebut perilaku pro-sosial (prosocial behavior) atau sukarela. Menurut C. A. Smith dkk., (1983) OCB mengacu pada perilaku yang tidak diminta secara formal atau langsung dihargai tetapi dapat berfungsi untuk operasi sebuah organisasi.

Pertama kali Thomas S Bateman & Organ (1983, hlm. 592) menggunakan istilah Perilaku Keangotaan Organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) untuk merujuk pada perilaku-perilaku seperti suka membantu rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaannya, mau menerima teman tim kerjanya, menerima apa yang dikerjakannya tanpa keluhan, membantu dan menjaga area Priatama. 2019

EFEK MEDIASI SERIAL KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI (ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR) kerja tetap bersih dan rapih, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meminimalkan konflik yang dibuat oleh hubungan antar pribadi dan melindungi dan melestarikan sumber daya organisasi.

Namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama, yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya berdasarkan pada tugasnya (in-role) atau deskripsi pekerjaannya (job description), tapi juga bekerja sesuia dengan kontrak kerjanya dan mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (beyond the job). Dimana, perilaku sukarela dan pro-sosial ini bisa membantu karyawan mencapai tujuan kerja yang formal dan mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Misalnya, membantu rekan kerja, atau menjadi kreatif dalam meningkatkan interaksi dengan teman kerja akan menjadi contoh perilaku yang pro-sosial dan sukarela. Perilaku tersebut telah lama dipelajari di beberapa organisasi (Organ dkk., 2006).

Penelitian mengenai pentingnya OCB bagi kelangsungan sebuah organisasi telah lama menjadi prioritas utama oleh para peneliti dan praktisi seperti T. S. Bateman & Organ, (1983); Zheng dkk. (2012); Gyekye & Haybatollahi, (2015), dan sampai sekarang tetap menjadi bidang yang menarik untuk diteliti oleh banyak peneliti dan praktisi. Demikian juga menurut Harvey dkk. (2018, hlm. 52), bahwa selama beberapa dekade, perilaku kewargaan organizational atau OCB telah menarik perhatian bagi para peneliti dan praktisi, dan telah menghasilkan sejumlah besar karya penelitian mengenai konsep OCB. Sementara itu peruabahan perilaku karyawan di tempat kerja ini telah dan akan terus berlanjut dan menjadi asset berharga. Dengan adanya perubahan di tempat kerja ini maka perhatian dan penelitian mengenai OCB akan tetap penting untuk organisasi di masa depan.

Menurut Yadav & Punia, (2013, hlm. 3) OCB adalah istilah yang melingkupi sesuatu yang positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan, atas keputusan mereka sendiri, yang mana mendukung rekan kerja dan menguntungkan perusahaan. Biasanya OCB adalah sikap spontan dari karyawan yang ditunjukan di tempat kerja, akan tetapi OCB juga dapat diinformasikan dan diberikan kepada karyawan melalui peningkatan motivasi karyawan, serta memberi mereka kesempatan untuk menciptakan lingkungan tempat kerja yang kondusif (Podsakoff,

dkk., 2014). Beberapa peneliti dan praktisi menggambarkan bagaimana pentingnya memahami OCB bekerja di organisasi juga telah mengilustrasikan pesatnya pertumbuhan penelitian OCB ke beberapa bidang manajemen terkait lainnya, misalnya, manajemen strategis, kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, dll. OCB telah tercatat memberikan kontribusi positif terhadap hasil organisasi, seperti kualitas layanan, komitmen, keterlibatan pekerja, kepuasan kerja, dan pertukaran pimpinan dan bawahan (Lo & Ramayah, 2009).

Beberapa peneliti seperti (Thomas S Bateman & Organ, 1983; Feather & Rauter, 2004; Organ, dkk. 2006 dan Mohammad, Habib, & Alias, 2011) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara OCB secara keseluruhan dan kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja ini merupakan indikator penting untuk menguji tingkat OCB pada diri karyawan. Penemuan para peneliti lain menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan pengaruh langsung positif pada OCB (Feather & Rauter, 2004; Rifai, 2005; Prasertcharoensuk, dkk. 2017).

Para peneliti ini menunjukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap OCB. Selain itu penelitian lain memberikan bukti empiris bahwa karyawan suatu negara berkembang dapat mengembangkan sikap dan perilaku positif terhadap komitmen karir melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi dan promosi jabatan (Shah, 2011, hlm. 536). Selanjutnya Luthans, (2012. hlm. 149) mengemukakan, ".... the actions of their organizations motivational dimensions, job satisfaction, and organizational commitment clearly relate to OCBs". Berdasarkan pejelasan di atas bahwa OCB sangat berhubungan positif dengan dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Robbins & Judge (2013, hlm. 27) . menjelaskan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasanya atau memiliki tingkat OCB yang tinggi yang akan memberikan tingkat kinerja di atas harapan. Dengan demikian kondisi yang mengarah pada penurunan tingkat OCB pada organisasi perlu dicermati dan di evaluasi. OCB

sangat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi pemerintah. Seperti pada pengambilan keputusan oleh pejabat publik atau perilaku sebagai warga negara yang baik, demikian pula dengan mitra mereka di sektor swasta, bisa mencari pendekatan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Basirudin, dkk. 2016). Dengan demikian, apabila OCB ditingkat pemerintah atau pegawai publik menunjukan tingkat yang baik maka akan memberikan layanan dan pembangunan publik yang lebih baik pula. Sehingga dapat juga meningkatkan citra pegawai publik dan dapat memberikan kesejahteraan bagi warganegara atau masyarakat disekitarnya.

Fenomena yang terjadi sekarang ini pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Pangandaran dimana menurut Bupati Kabupaten Pangandaran Jeje Wiradinata bahwa, pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Pangandaran masih tertinggal dibandingkan dengan daerah lain. Setidaknya, menurut Bupati, ada tiga indikator indeks yang menjadi dasar kesimpulan tersebut. Ketiga indikator tersebut, adalah indeks profesionalisme ASN, akuntabilitas kinerja instansi, dan kinerja administrasi dan kearsipan (Arifin, 2018). Hal ini tentunya akan menjadi kendala bagi pengembangan pembangunan di wilayah Pemerintahan Daerah Kabupaten Pangandaran. Berdasarkan hal ini maka dirasa perlu untuk mencari factor-faktor yang dapat meningkatkan OCB dikalangan ASN Pemerintahan Daerah Kabupaten Pangandaran.

Dalam penelitian ini aspek lain yang patut diduga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat OCB di sektor pemerintahan adalah masalah disiplin. Berdasarkan pengamatan masalah disiplin yang sering terjadi pada ASN Kabupaten Pangandaran adalah rendahnya tanggung jawab baik terhadap pekerjaan maupun lembaga (civic virtue), serta sering tidak hadir dan tidak mematuhi peraturan (conscientiousness).

Tingkat disiplin dan kehadiran merupakan salah satu elemen kunci yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. sehingga akan sulit untuk menunjukkan profesionalisme dan kinerja sesuai yang diharapkan, seperti sering bolos atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Kinerja pegawai

yang demikian dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Bahkan sebanyak 67 ASN atau PNS Kabupaten Pangandaran absen pada hari pertama kerja usai libur lebaran (Nurroni, 2018). Sedangkan hukuman disiplin yang diberikan kepada pegawai ASN Kabupaten Pangandaran periode tahun 2017-2018 seperti yang ditunjukan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jenis Hukuman Disiplin

	Tabel 1.1 Rekapıtulası Jenis Hukuman Disiplin	
NO	JENIS HUKUMAN	JUMLAH
	TAHUN 2017	
1	HUKUMAN RINGAN	
	a. Teguran Lisan	4
	b. Teguran Tertulis	15
	c. Surat Pernyataan Tidak Puas	
2	HUKUMAN SEDANG	
	a. Penundaan Kenaikan Berkala	1
	b. Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 tahun	
	c. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun	
3	HUKUMAN BERAT	
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	2
	b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	
	c. Pembebasan dari jabatan	
	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;	4
	e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	2
	JUMLAH	28
	TAHUN 2018	
1	HUKUMAN RINGAN	
	a. Teguran Lisan	0
	b. Teguran Tertulis	0
	c. Surat Pernyataan Tidak Puas	0
2	HUKUMAN SEDANG	
	a. Penundaan Kenaikan Berkala	0
	b. Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 tahun	0
	c. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Tahun	3
3	HUKUMAN BERAT	
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	0
	b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	0
	c. Pembebasan dari jabatan	1
	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai	
	PNS; dan	2
	e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	0
	JUMLAH	6

Sumber: Kepala BKPSDM Kabupaten Pangandaran

Fenomena lain yang menunjukan tingkat OCB ASN Kabupaten Pangandaran masih belum optimal adalah karena Kabupaten Pangandaran termasuk Priatama, 2019

EFEK MEDIASI SERIAL KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI (ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Daerah Otonomi Baru (DOB) yang dishahkan berdasarkan UU No. 21/2012, resmi menjadi menjadi sebuah kabupaten di wiliyah Provinsi Jawa Barat. Permasalahan Kabupaten Pangandaran sebagai DOB adalah keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kegiatan dan kompetensi ASN terhadap kinerja pelayan publik baik secara profesional maupun personal. Seperti yang diungkapkan oleh Suwatno, dkk., (2012, hlm. 34), bahwa kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan rekan kerja. Sedangkan kompetensi personal adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan yang baik.

Berdasarkan pengamatan dilapangan bahwa belum siapnya dan belum memadai prasarana dan sarana fisik kantor terutama di kantor-kantor instansi organisasi perangkat daerah (OPD). Seperti misalnya tempat diklat dan rapat pegawai pemerintahan sering menggunakan ruang kelas sekolah yang ada dilingkungan Kabupaten Pangandaran.

Permasalahan lain sampai sekarang ini dibidang tenaga kerja Kabupaten Pangandaran adalah diantaranya rasio kebutuhan pegawai yang belum seimbang (DKISP Kabupaten Pangandaran, 2018). Ada beberapa kantor dinas atau instansi yang masih kekurangan pegawai atau belum terisi, sehingga kondisi ini akan sulit untuk mencapai kinerja yang efektif dan optimal, seperti yang ditunjukan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah ASN Kab. Pangandaran Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan Eselon

NO	DINAS / INSTANSI	JENIS KELAMIN		JUMLAH TOTAL	JUMLAH ESELON	JUMLAH	BELUM
		L	Р		ļ	TERISI	TERISI
1	Sekretariat Daerah	73	17	90	43	35	8
2	Sekretariat DPRD	21	5	26	13	12	1
3	Inspektorat	22	6	28	7	7	-
4	BPKD	27	16	43	24	24	-
5	Disdukcapil	12	7	19	16	14	2
6	Dishub	13	2	15	10	9	1

NO	DINAS / INSTANSI	JENIS KELAMIN		JUMLAH TOTAL	JUMLAH ESELON	JUMLAH	BELUM
		L	Р			TERISI	TERISI
7	Disparbud	27	6	33	22	21	1
8	DKPKP	14	6	20	12	10	2
9	Dinas Kesehatan	148	291	439	55	52	3
10	Disdikpora	1,092	1,201	2,293	38	34	4
11	BAPPEDA	19	10	29	17	16	1
12	DPMPTSPK UMKM & Perdagangan	15	9	24	17	16	1
13	DKBP3A	19	10	29	23	20	3
14	DLHK	27	10	37	15	14	1
15	DPKPB	12	2	14	10	9	1
16	DISPUTRPRKP	48	7	55	18	14	4
17	DISKOMINFO	11	5	16	10	10	
18	DISNAKERTRANS	13	2	15	10	10	
19	DISPUSIP	12	3	15	13	12	1
20	DISTAN	25	16	41	19	17	2
21	DINSOSPEMDES	16	4	20	13	13	-
22	BKPSDM	15	6	21	11	11	-
23	Kantor Kesbangpol	6	1	7	4	4	
24	Satpol PP	14	4	18	10	8	2
25	Kecamatan Cigugur	9	1	10	7	7	-
26	Kecamatan Cijulang	5	4	9	7	7	-
27	Kecamatan Cimerak	6	4	10	7	7	-
28	Kecamatan Kalipucang	9	1	10	7	6	1
29	Kecamatan Langkaplancar	11	2	13	7	7	-
30	Kecamatan Mangunjaya	9	2	11	7	7	-
31	Kecamatan Padaherang	9	4	13	7	7	-
32	Kecamatan Pangandaran	10	-	10	7	6	1
33	Kecamatan Parigi	11	1	12	7	7	
34	Kecamatan Sidamulih	8	2	10	7	7	-
	JUMLAH		1,667	3,455	500	460	40

Sumber: Data BKPSDM Kabupaten Pangandaran Bulan Agustus 2018

Priatama, 2019

EFEK MEDIASI SERIAL KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI (ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kualitas SDM aparatur sangatlah penting dalam pelaksanaan otonomi daerah, oleh karenanya diperlukan manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Perubahan yang semakin cepat menyebabkan permintaan masyarakat akan pelayanan publik yang bermutu kian mengalami peningkatan (Hapsari, 2014).

Tentunya peningkatan kualitas SDM ini harus menjadi prioritas dalam program pembangunan di daerah dan nasional terutama dalam era globalisasi sekarang ini yang diwarnai dengan tantangan dan persaingan yang ketat dan tidak dibatasi waktu dan tempat membuat SDM yang ada selalu ingin meningkatkan kualitas dirinya agar tidak tertinggal dari yang lain. Dengan demikian dalam mengisi suatu otonomi daerah baru, peningkatan kualitas SDM mutlak diperlukan. Disamping itu pembangunan SDM harus menjadi program dan kebijakan utama Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran karena akan mempengaruhi program-program kerja yang lain dan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Menurut Robbins & Judge, (2013, hlm. 75), seperti halnya dengan kepuasan kerja, ada hasil yang beragam dari komitmen organisasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan produktivitas dan kinerja pegawai. Dimana tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan diwujudkan dalam perilaku karyawan untuk bertahan pada organisasi tersebut, menjadi anggota tim yang baik dan mau membantu rekan kerja, bersedia bekerja lebih keras untuk memberikan hasil berkualitas, loyal, tingkat kehadiran tinggi, dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi. Selanjutnya menurut Luthans, (2012, hlm. 148), tingkat komitmen yang rendah cenderung meiliki rasa kesetiaan yang kurang terhadap peusahaan, tingkat disiplin yang rendah dan meimiliki tingkat kehadiran yang rendah di tempat kerja.

Menurut Podsakoff dkk. (1997) bahwa karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan menunjukan produktivitas kerja yang diharapkan tinggi juga. Rendahnya atau belum tercapainya tingkat produktivitas yang diharapkan bisa berarti kinerja perusahaan juga belum optimal. Fenomena seperti ini diperkirakan menjadi salah satu penyebab atau sumber dari belum optimalnya kinerja ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran dimana tingkat OCB pada

karyawannya masih rendah, khususnya pada karyawan yang sudah memiliki masa kerja relatif lama dan sebentar lagi memasuki batas usia pension seperti digambarkan pada lampiran penelitian ini.

Faktor yang lain yang bisa mempengaruhi tingkat OCB karyawan adalah kehidupan spiritual di tempat kerja (*Workplace spirituality*) (Ahmadi, dkk. 2014; Ghorbanifar & Azma, 2014; Jannah & Santoso, 2017). Kemudian menurut Kazemipour, dkk. (2012, hlm 3) spiritualitas di tempat kerja dapat membuat karyawan lebih mungkin untuk membawa seluruh diri mereka (secara fisik, mental, secara emosional, dan spiritual) di tempat kerja, sehingga mereka dapat memiliki lebih banyak komitmen dalam bekerja, bertanggung jawab dalam membantu mencapai tujuan organisasi dan bahkan melakukan hal positif dan hal-hal lainnya yang melampaui apa yang ada dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Meskipun penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja ini masih premature dan belum bayak penelitian, namun model komprehensif dan penelitian empiris telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana spiritualitas dapat difasilitasi di tempat kerja dan dikembangkan untuk memaksimalkan kinerja organisasi. Penelitian terbaru lainnya telah mengeksplorasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan konsep perilaku organisasi seperti kepemimpinan transformasional, organizational citizenship behavior, organizational support, dan keadilan prosedural. Banyak pendukung spiritualitas di tempat kerja menunjukkan bahwa keyakinan spiritual yang kuat di tempat kerja dapat melahirkan beberapa manfaat penting bagi organisasi (Gibson, dkk. 2012).

Dari hasil pengamatan dan data yang telah diperoleh, menunjukan masih terdapat faktor-faktor yang menghambat kinerja dan produktivitas ASN Kabupaten Pangandaran. Menyadari akan hal tersebut maka perlu diupayakan usaha-usaha mengatasi permasalahan pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Pangandaran. Usaha yang dapat dilakukan untuk menciptakan kinerja dan produktivitas yang lebih efektif dan optimal adalah salah satunya dengan menumbuhkan tingkat OCB terhadap pegawai. Kemudian memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi tingkat OCB karyawan, dimana dalam penelitian

ini memfokuskan efek mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pengaruh workplace spirituality terhadap OCB.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fenomena masalah yang penulis kemukakan maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1. Apakah tingkat Kepuasan Kerja (M₁) karyawan memediasi pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) (X) terhadap Perilaku Keangotaan Organisasi/ Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y)?
- 2. Apakah tingkat Komitmen Organisasi (M₂) karyawan memediasi pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap OCB (Y)?
- 3. Apakah tingkat Kepuasan Kerja (M₁) dan tingkat Komitmen Organisasi (M₂) karyawan secara bersama memediasi pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap OCB (Y)?
- 4. Apakah tingkat Spiritualitas di Tempat Kerja (X)berpengaruh terhadap tinggi dan rendah tingkat OCB (Y) pada karyawan Kabupaten Pangandaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Terkait dari rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis:

- 1. Tingkat efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh hubungan spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB pegawai ASN Kabupaten Pangandaran.
- Tingkat efek mediasi komitmen organisasi pada pengaruh hubungan spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB pegawai ASN Kabupaten Pangandaran.
- Tingkat efek mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pengaruh hubungan spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB pegawai ASN Kabupaten Pangandaran.
- 4. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap tingkat OCB pegawai ASN Kabupaten Pangandaran.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan keilmuan bidang sumberdaya manusia pada umumnya, dan khususnya di bidang kajian mengenai spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB. Lebih jauh lagi hasil riset ini bisa menjadi salah satu masukan bagi pengelolaan sumberdaya manusia dan pengelolaan peraturan mengenai kepegawaian. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi baik dari sisi teoritis maupun sisi praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat hasil penelitian secara teoritis adalah:

- a. Memberikan sudut pandang baru terhadap analisis di bidang sumberdaya manusia dan perilaku organisasi khususnya dalam kajian mengenai spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB.
- b. Memperkaya bahan kajian dan referensi bagi kalangan akademis di bidang sumberdaya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam membahas spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi sebagai berikut :

- a. Memberikan masukan bagi bidang kepegawaian sumber daya manusai Kabupaten Pangandaran dalam mengambil keputusan di bidang sumberdaya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan OCB karyawan dengan mempertimbangkan aspek spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.
- b. Menyajikan analisis dan temuan-temuan baru di bidang kajian pengaruh antar variabel yang dibahas yang diharapkan bisa menjadi

panduan untuk mencari alternatif solusi permasalahan di bidang sumberdaya manusia dan perilaku organisasi.