

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kunci kesuksesan dalam organisasi ialah bagaimana kualitas dari sumber daya manusianya, maka dari itu harus dididik, dibina dan dilatih supaya tercapai tujuan organisasi. Selain itu yang memiliki kinerja tinggi biasanya diberikan suatu penghargaan misalnya, kenaikan upah atau gaji, dapat juga berupa ungkapan terimakasih dari atasan. Hal ini dilakukan untuk mendorong pegawai yang lainnya supaya dapat bersaing dan dapat meningkatkan kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, ketika tingkat kinerja rendah maka akan diberikan sanksi atau teguran supaya dapat memperbaiki kinerjanya.

Fenomena yang terjadi dalam dunia pekerjaan, yakni belum mencapai maksimal kerja pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang menjadi tugasnya. Optimal atau tidaknya suatu pekerjaan akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Langkah pertama untuk mengetahui kinerja pegawai yang menjadi sasaran dalam penelitian ini, yakni dengan melakukan survei dan pengamatan ke lapangan. Hasil dari pengamatan kondisi dan pra penelitian yang penulis lakukan di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, menunjukkan bahwa adanya kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari belum tercapainya visi dan misi lembaga tersebut, karena kerja pegawai masih ada yang belum menunjukkan profesionalitasnya dan dapat dikatakan rendah meskipun sebagian kecilnya pegawai sudah ada yang menunjukkan kinerjanya dengan baik.¹

Prestasi Kerja yang didapatkan dari dokumen evaluasi penilaian kerja yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari kriteria penilaian seperti Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Nilai Perilaku Kerja, tertuang pada pasal 4 Akan tetapi, karena penulis memerlukan data ini sebagai kelengkapan dalam

¹ Hasil wawancara dengan Pak Opa Mustopa dari (Bagian Humas Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya), pada Tanggal 27 Desember 2019.

penelitian yang akan dipergunakan sesuai dengan kode etik, maka bagian Humas bersedia untuk memberikan data-data yang diperlukan di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.²

Data hasil evaluasi dari Penilaian Prestasi Kerja Pegawai ini diperoleh dari penulis adalah data yang terhitung pada tahun 2018. Data tersebut dituangkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya
Tahun 2018

| No. | Nama Bagian | Nilai | |
|-----|---|--------------|--------------|
| | | Angka | Sebutan |
| 1 | Kantor Kementerian Agama | 74.82 | Cukup |
| 2 | Sub Bagian Tata Usaha | 77.70 | Baik |
| 3 | Seksi Bimbingan Masyarakat Islam | 74.78 | Cukup |
| 4 | Seksi Pendidikan Agama Islam | 82.07 | Baik |
| 5 | Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren | 75.34 | Cukup |
| 6 | Seksi Pendidikan Madrasah | 74.80 | Cukup |
| 7 | Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah | 81.50 | Baik |
| 8 | Penyelenggara Syariah | 79.80 | Baik |

Sumber Data: Diolah dari Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, 2018.

Dari Tabel di atas terlihat bahwa empat bagian kerja yang termasuk dalam kategori cukup diantaranya yakni, bagian Kantor Kementerian Agama dengan angka 74,82, Seksi BIMAS dengan angka 74.78, Seksi Pendidikan Diniyah dan Ponpes dengan angka 75.34, dan Seksi Pendidikan Madrasah dengan angka 74.80.

Sedangkan, empat bagian kerja yang lainnya sudah termasuk dalam kategori baik. Nama bagian yang termasuk dalam kategori ini yakni, Sub bagian Tata Usaha dengan angka 77.70, Seksi Pendidikan Agama Islam dengan angka 82.07, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah dengan angka 81.50, dan

² Wawancara dengan Pak Opa Mustopa dan Pak Indra Maulana Sodik (Bagian Humas Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya), pada Tanggal 5 Februari 2020.

Penyelenggara Syariah dengan angka 79.80. Tetapi, apabila di rata-ratakan dari seluruhnya maka di angka 77.60 berarti sudah mencapai kategori baik.

Tabel 1.2
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya
Tahun 2019

| No. | Nama Bagian | Nilai | |
|-----|---|--------------|--------------|
| | | Angka | Sebutan |
| 1 | Kantor Kementerian Agama | 75.00 | Cukup |
| 2 | Sub Bagian Tata Usaha | 82.28 | Baik |
| 3 | Seksi Bimbingan Masyarakat Islam | 71.51 | Cukup |
| 4 | Seksi Pendidikan Agama Islam | 86.62 | Baik |
| 5 | Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren | 74.66 | Cukup |
| 6 | Seksi Pendidikan Madrasah | 87.19 | Baik |
| 7 | Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah | 85.12 | Baik |
| 8 | Penyelenggara Syari'ah | 85.45 | Baik |

Sumber Data: Diolah dari Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, 2019.

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari delapan kategori bagian kerja ada 3 bagian yang masih dalam kategori cukup dan lima yang sudah dalam kategori baik. Apabila di rata-ratakan maka hasilnya 80.97 dalam kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara tahun 2018 dan tahun 2019 ini lebih baik, namun angka yang belum mencapai kategori yang diharapkan masih ada beberapa yang seharusnya diperbaiki. Maka dari itu, untuk dapat memungkinkan para pegawai supaya lebih meningkatkan kinerjanya sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam satu bidang pada masing-masing bidang kerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah faktor karakteristik individu. Karakteristik merupakan yang menonjolkan adanya pembeda antara seseorang dengan yang lainnya dilihat dari motivasi, inisiatif, yang mempunyai kemampuan untuk selalu semangat melaksanakan/ mengerjakan pekerjaan hingga selesai serta mampu mencari

solusi dan mampu beradaptasi dengan segala bentuk perubahan yang berkaitan di lingkungan sehingga berdampak pada kinerja pegawai.³

Karakteristik individu sangat krusional bagi seorang pegawai karena dalam melakukan suatu pekerjaan antara harapan dengan kenyataan tidak akan selalu sesuai, maka dari itu seorang pegawai yang memiliki tanggungjawab besar harus mampu memotivasi dirinya sendiri dan menstabilkan pikiran dengan hatinya, selalu berfikir positif, dan tidak gampang stres.

Berdasarkan hasil observasi secara langsung peneliti memperoleh informasi dan menemukan fenomena di lapangan bahwa masih ada pegawai yang bersikap kurang ramah atau sopan ketika lagi bekerja, selain itu juga masih ditemukan pegawai yang berikmunikasi dengan belum efektif dalam bekerja. Dari hasil observasi yang ditemukan dilapangan peneliti, aktivitas pegawai tersebut secara langsung atau tidak akan menjadi permasalahan di lingkungan kerja yang akibatnya kinerja pegawai terpengaruhi.⁴

Selain itu juga hasil wawancara dengan satpam bahwasannya masih ada yang datang tidak tepat waktu. Selain itu, menyatakan bahwa ketika ada perintah atau intruksi dari atasan ada yang tidak sampai kepada bawahannya sehingga bawahannya tidak tahu apa yang di intruksikannya.⁵

Hasil riset penelitian Andy Irawan dengan judul *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteritik Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pada Event Organizer di Surabaya*. Pada penelitian tersebut bahwasannya karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.⁶

³ Iskandar, "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah," *Jurnal Katalogis* 5, no. 1 (Januari 2017): 67–68.

⁴ Hasil observasi dari bulan September 2019 sampai 20 Maret 2020.

⁵ Wawancara dengan Satpam Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, 10 Desember 2019.

⁶ Andy Irawan, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteritik Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pada Event Organizer di Surabaya," *IPI Indonesian Publication Index* 1, no. 2 (2012), <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=114065>.

Riset Wibie Ch, Christoffel Kojo, dan Jantje L Sepang, *Karakteristik Individu, Kompensasi dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SULUT*. Dari variabel karakteristik individu, kompensasi, dan motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.⁷

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kecerdasan spritual. Berpengaruh terhadap aktivitas pegawai, karena seorang pegawai baik akhlaknya itu dilihat dari seberapa dekat pegawai tersebut dekat dengan Allah swt. Ketika urusannya dengan Tuhannya baik maka aktivitas dunianya juga akan baik, karena akan selalu mengingat pertanggungjawaban di dunia dan di akhirat nanti. Hanya pegawai yang memiliki kecerdasan spritual dan karakter baik yang akan memberikan pelayanan yang totalitas sehingga menjadikan lebih produktif dan lebih mampu menyelesaikan permasalahan.

Namun, pada kenyataan dari hasil observasi di lapangan beberapa pegawai masih ada yang melaksanakan sholat tidak tepat waktu, sehingga akan mempegaruhi aktivitas kerjanya dan hasil kerjanya pun kurang optimal karena waktunya tersita. Selain itu, Masih ada pegawai yang setelah istirahat kembali ke kantor tidak tepat waktu.

Riset dari Pingkan Moniaga, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan”. Bahwasannya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual yang memiliki pengaruh secara parsial dengan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi yang kecerdasan intelektual yang memiliki dampak terbesar dan signifikan terhadap kinerja karaywan.⁸

Behavior organizational merupakan tentang perilaku pegawai di lingkungan kerja, berhubungan dengan rekan kerja dan organisasi yang

⁷ Wibie Ch Malonda, Christoffel Kojo, dan Jantje L Sepang, “Karakteristik Individu, Kompensasi dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SULUT (PERSERO) Tbk,” *Jurnal EMBA* 2, no. 2 (2014): 1339–1471.

⁸ Pingkan Moniaga, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan,” *IPI Indonesian Publication Index* 1, no. 3 (2013), <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=141064>.

tujuannya supaya dapat memahami dan memprediksi perilaku pegawai.⁹ Maka, dapat disimpulkan bahwa perilaku yang ditunjukkan dan mudah diamati, perilaku ini bersifat spontan dan sukarela untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa mengharapkan apapun.

Dari fenomena dilapangan masih belum terlaksana sesuai harapan karena ada beberapa latar belakang pendidikan yang berbeda tetapi jenis pekerjaannya dalam bidang yang sama, apabila dikaji maka pendidikan dengan pekerjaannya tidak sesuai maka kinerja pegawai tidak akan optimal.¹⁰

Lembaga sektor pelayanan umum/ masyarakat seharusnya memiliki organizational citizenship behavior yang tinggi terhadap organisasinya. Pada fenomena dilapangan menggambarkan rendahnya perilaku membantu rekan kerja atau kurang peduli terhadap sesama pegawai, dan kurangnya sportif sehingga ada yang sibuk dan ada yang santai-santai saja. Sehingga, dari fenomena tersebut dapat dikatakan masih rendahnya organizational citizenship behavior pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, karena ada beberapa pegawai yang peduli terhadap kesibukan dan kesulitan rekan kerjanya.

Penelitian dari Stanley Senewe, “Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior dampaknya terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Prov. Sulawesi Utara”. Hasilnya dari penelitiannya yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹¹

Dimas Satrio Wicaksono, “Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. BPR Nusamba Cepiring)”. Hasil penelitiannya bahwa OCB memiliki pengaruh positif, hanya saja tidak signifikan terhadap

⁹ B Hiriyappa, *Organizational Behavior*, 1 ed. (New Delhi: New Age International, 2008), hlm. 3.

¹⁰ Wawancara dengan Pak Opa Mustofa sebagai Bagian Umum di Kementerian Agama Tasikmalaya, tanggal 23 Februari 2020.

¹¹ Stanley Snewe, “Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior dampaknya terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Prov. Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (18 Juli 2013): 356–347.

kepuasan kerja, sedangkan variabel yang lain memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.¹²

Ditinjau dari uraian di atas mengenai kurangnya kesadaran pribadi dari pegawai di organisasi yang menjadi aparatur negara khususnya dalam kantor-kantor pelayanan publik yang menangani birokrasi merupakan persoalan krusional yang menggambarkan rendahnya perilaku mementingkan orang lain, sifat berhati-hati, dan sportifitas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Seharusnya mempunyai rasa organizational citizenship behavior yang tinggi terhadap organisasi, karena akan berpengaruh terhadap eratnya hubungan antar pegawai dan akan memberikan kontribusi pada kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian pembahsan di atas, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian tesis yang berjudul *Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Spiritual, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya*.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, penulis menetapkan identifikasi masalah yang dirumuskan seperti:

1. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya?
2. Seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya?
3. Seberapa besar pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya?
4. Seberapa baik dan seberapa besar pengaruh secara bersama-sama karakteristik individu, kecerdasan spiritual, dan organizational citizenship

¹² Dimas Satrio Wicaksono, "Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. BPR Nusamba Cepiring)," *IPI Indonesian Publication Index* 1, no. 1 (Agustus 2013), <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=166721>.

behavior terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.
4. Untuk menganalisis seberapa baik dan seberapa besar pengaruh karakteristik individu, kecerdasan spiritual, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan dari penelitian ini:

1. Kegunaan Teoritis
Secara teoritis, diharapkan dari hasil penelitian ini akan menjadi referensi dan rujukkan untuk perkembangan ilmu manajemen dan menambah ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Spiritual dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Tasikmalaya.
2. Kegunaan Praktis
Secara praktis, kegunaanaa dari penelitian ini harapannya agar mampu meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Spiritual dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian dan pembahasan yang terkait dengan Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Spiritual, Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, dari penelusuran artikel yang dilihat sejauh ini belum ada yang menulis judul tersebut. Beberapa tinjauan pustaka yang terdapat dalam beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

Penelitian Tesis dari Abdul Latif, *Analisis Keberhasilan Siskhot Kanwil Kementrian Agama Provinsi DIY*. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh sistem teknologi informasi (STI) dengan menggunakan model Delone Mclean, ada 6 konstruk yang sudah diujikan. Mendapatkan hasil penelitian yang terdiri dari: 5 hipotesis didukung dan 1 hipotesis tidak didukung.¹³

Penelitian tesis yang dilakukan oleh Ibrahim, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya Pada Kinerja Perawat RS Umum Anutarpura dan RS Undata Palu*. Ini adalah penelitian penjelasan yang menguji hubungan antara variabel yang diselidiki yang melibatkan 157 perawat yang telah dipilih menggunakan teknik proporsional random sampling. Berdasarkan hasil Structural Equation Modeling (SEM), terlihat bahwa: kecerdasan emosional, perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS. Umum Anutapura dan R.S Undata.¹⁴

Penelitian tesis yang dilakukan oleh Ilham, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Empiris di Dinas Kebersihan Kota Ternate)*. Desain penelitian menggunakan kausalitas. Analisis data dengan regresi berganda melalui pendekatan kuantitatif non-eksperimental. Jumlah sampel sama dengan total populasi atau sensus yang dipanggil oleh responden oleh 55 orang. Teknik pengumpulan data dengan pengisian kuesioner. Hasilnya dapat disimpulkan semua variabel ini positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.¹⁵

¹³ Abdul Latif, "Analisis Keberhasilan Siskohat Kanwil Kementrian Agama Provinsi DIY," *Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 2010, <https://core.ac.uk/download/pdf/12345438.pdf>.

¹⁴ Ibrahim, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya Pada Kinerja Perawat RS. Umum Anutarpura dan RS. Undata Palu," *e-Journal Katalogis* 1, no. 1 (Januari 2013): 136–46. diakses dari: <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php>.

¹⁵ Ilham, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Empiris Di Dinas Kebersihan

Penelitian tesis yang dilakukan oleh Iche Chyntya Navy Ariesta, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) dan Kinerja Pegawai*. Melalui pendekatan kuantitatif dan metode korelasi. Responden yang diambil dalam penelitian ini 69 orang. Teknik analisis data dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) melalui Partial Least Square (PLS) dibantu oleh aplikasi SmartPLS 2.0.¹⁶

Penelitian tesis yang dilakukan oleh Hari Nugroho A dan Ahmad Alim B, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan*. Sampelnya dengan jumlah 81 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisa data dengan regresi linear berganda. Uji ini menggunakan uji model (F), uji t dan uji asumsi klasik. Uji signifikansi menggunakan p-value.¹⁷

Penelitian tesis yang dilakukan oleh Luthfi Maolani, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap OCB dan Implikasinya Terhadap Kinerja (Survei pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya*. Pengambilan data melalui kuesioner dengan hasilnya semua variabel X berpengaruh positif terhadap Kinerja baik secara parsial dan simultan.¹⁸

Penelitian tesis yang dilakukan oleh Nynda Erlina Gustami, *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderating*. Teknik pengambilan sampel dengan proportional sampling yakni secara proporsional berdasarkan proporsi setiap ukuran bagian. Jumlah sampel adalah 200 orang, pengumpulan data dengan kuesioner disebar secara langsung.¹⁹

Kota Ternate),” *Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka*, 19 Juli 2014, Tesis Universitas Terbuka Jakarta, diakses dari: epository.ut.ac.id/6962/1/42736.

¹⁶ Iche Chyntia Navy Ariesta, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging,” *JBMP Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* 2, no. 2 (2016): 121–40, <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>. diakses dari: https://www.academia.edu/35607219/Pengaruh_Kecerdasan_Emosional_Terdapat_Organization_Citizen_Behavior_Dan_Kinerja_Pegawai.pdf.

¹⁷ Hari Nugroho Akimas dan Ahmad Alim Bachri, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan,” *Jurnal Wawasan Manajemen* 4, no. 3 (Oktober 2016): 259–71. diakses dari: <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/download/99/99>.

¹⁸ Luthfi Maolani, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap OCB dan Implikasinya Terhadap Kinerja (Survei pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya),” 2019. Tesis Universitas Siliwangi.

¹⁹ Nynda Erlina Gustami, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderating,” *Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, Januari 2019, <https://dspace.uii.ac.id>.

Untuk melihat orisinalitas penelitian ini, maka dibuat tabel persamaan dan perbedaan penelitian sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

| No. | Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|---|---|---|---|---|
| 1. | Abdul Latif. Analisis Keberhasilan Siskhot Kanwil Kementerian Agama Provinsi DIY, 2010. | Metode Penelitian: Kuantitatif | 1.Tidak terdapat variabel yang sama. 2.Objek penelitian beda. | Hasil yang diujikan di penelitian ini menunjukkan bahwa 5 hipotesis didukung dan 1 hipotesis tidak didukung. | Tesis/ Universitas Sebelas Maret/ Maret/ 2010. |
| 2. | Ibrahim. Rumah Sakit Umum Anutapura dan Rumah Sakit Undata Palu, 2013. | Metode Penelitian Kuantitatif. Variabel yang diteliti: OCB dan Kinerja. | Tidak terdapat variabel: Kecerdasan Emosional, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Alat Analisis: Regresi linier berganda. | Hasil penelitian: kecerdasan emosional dan kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS. Umum Anutapura dan R.S Undata. | e-Journal Katalogis/ Vol. 1, no. 1/2013. |
| 3. | Ilham. Dinas Kebersihan Kota Ternate, 2014. | Metode Penelitian Kuantitatif. Variabel yang diteliti: Kecerdasan Spiritual, OCB, dan Kinerja. | Tidak terdapat variabel Kecerdasan Emosional Alat Analisis: regresi berganda dengan pendekatan kuantitatif non-eksperimental. | Hasil penelitian ini menyimpulkan: Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap organization citizen behavior dan kinerjapegawai, serta Organization citizen behavior berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. | Tesis/ Universitas Terbuka Jakarta/ 19 Juli 2014 |
| 4. | Iche Chyntya Navy Ariesta. CV Amerta Farm Corp Probolinggo, 2016. | Metode Penelitian Kuantitatif. Variabel yang diteliti: OCB dan Kinerja | Tidak terdapat variabel: Kecerdasan Emosional. Alat analisis: Korelasi dengan teknik | Hasil penelitian terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan (OCB) terhadap kinerja peternak ayam ras pedaging. | JBMP/ Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan/ Vol. 2/ No. 2/2016. |

| | | | | | |
|----|--|---|--|---|---|
| | | | Structural Equation Modeling (SEM). | | |
| 5. | Hari Nugroho A dan Ahmad Alim B. Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan, 2016. | Metode Penelitian Kuantitatif. Variabel yang diteliti: Kecerdasan Spiritual, Kinerja. | Tidak terdapat variabel: Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional. Alat Analisis: Regresi linier berganda. | Hasil penelitian: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh secara signifikan. | Jurnal Wawasan Manajemen /Vol. 4/No. 3/ 2016. |
| 6. | Luthfi Maolani. Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya, 2019. | Metode Penelitian Kuantitatif. Variabel yang diteliti: Kecerdasan spiritual, kinerja dan OCB | Tidak terdapat variabel Kecerdasan Emosional Teknik analisis data: Korelasional | Hasil penelitian terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan OCB | Tesis/ Universitas Siliwangi/ 2019. |
| 7. | Nynda Erlina Gustami. Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman, 2019. | Metode Penelitian Kuantitatif. Variabel yang diteliti: OCB | Tidak terdapat variabel: Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Alat Analisis: Korelasi | Hasil penelitian bahwa secara empiris memiliki pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB baik secara parsial maupun secara simultan, serta pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap OCB dan hubungan budaya organisasi terhadap OCB. | Tesis/ Universitas Islam Indonesia Yogyakarta /2019 |

F. Kerangka Berfikir

Kementerian Agama (DEPAG) merupakan kementerian yang membidangi urusan agama. Secara singkat Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya mempunyai tugas yakni menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan di pemerintahan berdasarkan aturan dan kebijakan kepala kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi serta ketentuan perundang-undangan.

Dalam menjelaskan masalah dari penelitian ini, penulis terinspirasi dari fenomena yang terjadi dan rutinitas sehari-hari di Kementerian Agama Kabupaten dan Kota Tasikmalaya, dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Objek penelitian yaitu Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 52 orang.

Pengertian karakteristik individu yang dijelaskan oleh Dalimunthe (2002: 42) dalam Iskandar merupakan pembeda dari seseorang berdasarkan inisiatif, kemampuan dalam bersikap untuk tegar ketika menyelesaikan tugas sampai selesai dengan mencari solusi serta bagaimana cara dalam penyesuaian perubahan dalam lingkungan akan mempengaruhi kinerja individu.²⁰

Perilaku individu dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman. Dasar perilaku individu dikaji dalam 4 dimensi, yakni: wawasan luas, ramah, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan makna dan nilai, yakni dalam menempatkan sikap dan hidup dalam konteks lebih luas. Tujuan ini untuk menilai mengenai jalan hidup individu supaya bermakna.²¹

Dimensi-dimensinya yakni: praktik, keyakinan, pengalaman, dan pengetahuan.²²

Menurut Robbins dan Coulter (2010) mengungkapkan OCB itu sebuah perilaku yang bijaksana tetapi diluar dari pekerjaan utama/ resmi dari pegawai,

²⁰ Ibid, Iskandar, "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah."

²¹ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ Kecerdasan Spiritual*, XI (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2007). hlm. 4.

²² Ancok dan Suroso, *Psikologi Islam* (Yogyakarta: Pusat Pelajar, 2011). hlm. 77.

tapi dengan perilaku ini dapat menjadikan organisasi lebih efektif.²³ Dikaji dalam dimensi-dimensi yakni: *Altruism, Conscientousness, Civic Virtue, Sportmanship dan Courtesy Organ.*²⁴

Kinerja menurut Simamora (2002: 21) merupakan hasil kerja yang bisa dicapai setiap individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dengan upaya untuk mencapai visi dan misi organisasi, sesuai aturan hukum dan sesuai moral serta etika.²⁵ Ada tiga dimensi kinerja (performance) menurut Mangkunegara, yaitu: faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Pentingnya untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dari semua segmen dibutuhkan perilaku dalam menjaga perasaan orang lain pada saat bekerja dan mampu melayani dengan sikap yang rendah hati. Karakteristik individu dan kecerdasan spiritual ini dapat melengkapi dan penyempurna dalam aktivitas saat bekerja. Kinerja merupakan aktivitas kerja yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh pegawai yang akan mempengaruhi besar kecilnya mereka dalam berkontribusi pada suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas, kedisiplinan, dan sikap yang kooperatif.²⁶

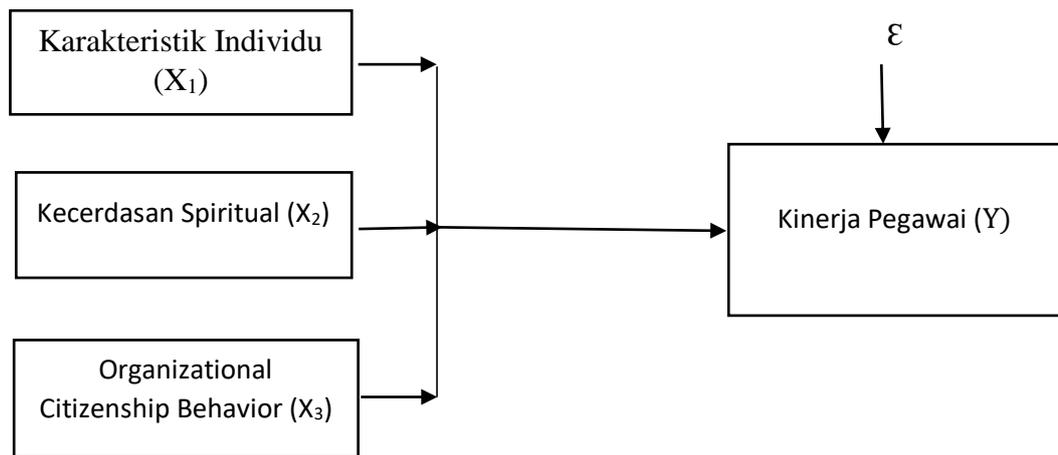
Hubungan dalam keempat variabel itu menunjukkan karakteristik individu, kecerdasan spiritual, dan organizational citizenship behavior mampu mendorong dan mengarahkan potensi pegawai untuk mencapai visi dan misi organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dapat digambarkan dalam bentuk ilustratif kerangka pemikiran sebagaimana dibawah ini:

²³ Ibid, Ernie Trisnawati Sule dan Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*, 1 ed. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018). hlm. 416.

²⁴ Ibid, Trisnawati Sule dan Juni Priansa. hlm. 425-426.

²⁵ Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019).

²⁶ Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 78.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Gambar di atas menjelaskan bahwa Karakteristik Individu (X₁), Kecerdasan Spiritual (X₂), dan Organizational Citizenship Behavior (X₃) sebagai variabel bebas, maka yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) dibuktikan melalui cara analisis dan pengukuran dalam masing-masing indikator pada tiap variabel.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan perkiraan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian, maka rumusan masalah penelitian biasanya dibuat dengan bentuk pertanyaan-pertanyaan.²⁷ Disebut dengan sementara, karena jawaban tersebut diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan, belum sampai pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Mengacu pada kerangka pemikiran, maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (X₁ → Y) : Faktor karakteristik individu (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.

²⁷ Punaji Setyosar, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hlm. 147.

2. Hipotesis 2 ($X_2 \longrightarrow Y$) : Faktor kecerdasan spiritual (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.
3. Hipotesis 3 ($X_3 \longrightarrow Y$) : Faktor organizational citizenship behavior (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya.
4. Hipotesis 4 : Faktor karakteristik individu (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), dan organizational citizenship behavior (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG