

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Religiusitas dan spiritualitas telah mengalami peningkatan minat dalam studi administrasi publik dalam dua dekade terakhir (Ongaro & Tantardini, 2024b). Nilai-nilai yang terkandung dalam religiusitas dan spiritualitas yang merupakan bagian dari ajaran agama yang memiliki dampak terhadap administrasi publik, karena landasan ideologisnya dapat mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam administrasi publik, mulai dari para pengambil keputusan, profesional publik, hingga pegawai negeri dan pengguna layanan publik (Ongaro & Tantardini, 2024a).

★ Beberapa akademisi telah menyoroti peran penting religiusitas dan spiritualitas dalam implikasinya bagi organisasi publik (Yudiatmaja et al., 2024). Religiusitas dan spiritualitas juga merupakan bagian dari sistem kepribadian yang membentuk motivasi dan karakter individu (Ongaro & Tantardini, 2024b). Sebagaimana yang ditemukan oleh O'Connor & Shahwan (2024) nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas mempengaruhi kebijaksanaan serta norma-norma birokrasi. Oleh karena itu, reformasi administrasi dalam masyarakat perlu mempertimbangkan konteks bahwa dalam kebijaksanaan, keyakinan agama akan mempengaruhi perilaku individu.

Religiusitas mempengaruhi cara seseorang mempercayai dan mengikuti agama tertentu, yang didasarkan pada keyakinan dan melaksanakan praktik suatu agama, seperti melalui simbol-simbol suci, doa, dan ritual yang membantu mendekatkan diri pada Tuhan (Obregon et al., 2022; Ongaro & Tantardini, 2024b). Di sisi lain, spiritualitas merupakan pencarian individu akan makna, tujuan, dan hubungan yang signifikan dalam hidup (Litalien et al., 2022) serta hubungan dengan hal-hal yang dianggap sakral atau supranatural, yang bisa jadi berasal dari atau tidak terkait dengan kepercayaan agama (Obregon et al., 2022).

Religiusitas dan spiritualitas merupakan nilai-nilai universal yang ditemukan dalam semua agama di seluruh dunia, seperti keyakinan kepada Tuhan yang ada di setiap agama. Oleh karena itu, religiusitas dan spiritualitas tidak sama dengan agama itu sendiri, karena keduanya lebih merupakan nilai-nilai representatif dari agama (Yudiatmaja et al., 2024).

Religiusitas dan spiritualitas telah diyakini berdampak pada sikap kerja pegawai negeri, khususnya *public service motivation* (PSM). Menurut Perry & Wise (1990), PSM dapat dipahami sebagai kecenderungan individu untuk merespon motif yang khas atau khusus dalam organisasi publik. PSM menunjukkan bahwa individu terdorong bukan hanya untuk memenuhi kepentingan pribadi mereka, tetapi juga untuk memberikan kontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara luas dan hal ini dianggap sangat penting di kalangan pegawai negeri (S. Hassan et al., 2022).

PSM telah diidentifikasi sebagai elemen penting dalam identitas sosial pegawai publik, dengan agama menjadi salah satu lembaga sosial yang membentuk identitas ini. Hal ini karena keyakinan agama sering berkembang menjadi bagian dari identitas sosial, yang pada gilirannya membentuk pandangan bahwa religiusitas dan spiritualitas berkaitan dengan sikap untuk membantu dan melayani orang lain (Houston & Freeman, 2024).

Nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas dalam agama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap PSM (H. A. Hassan & Ahmad, 2021). Penelitian oleh Houston & Freeman (2024) dan Yudiatmaja et al. (2021) membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara religiusitas dan PSM. Religiusitas juga dikenal sebagai salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan PSM (Houston & Freeman, 2024), sementara spiritualitas telah terbukti berhubungan dengan peningkatan PSM, yang dapat memperkuat tujuan dan nilai-nilai spiritual sehingga mendorong pegawai untuk lebih termotivasi di tempat kerja (S. Hassan et al., 2022). Agama telah diidentifikasi sebagai faktor pendahulu PSM yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kegiatan keagamaan yang melibatkan nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas (T. Kim et al., 2022).

PSM mencakup motivasi individu yang memiliki rasa tanggung jawab besar dan keinginan untuk memberikan kontribusi dengan pengorbanan demi kesejahteraan orang lain serta kebaikan bersama (S. Hassan et al., 2023). PSM telah menjadi topik penting dalam studi administrasi publik,

sehingga tidak mengherankan jika hal ini memiliki hubungan positif dengan berbagai sikap dan perilaku di tempat kerja (Bednarczuk, 2021). Hal ini bisa memotivasi individu untuk menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru (Susanto, 2020), serta meningkatkan kinerja dalam organisasi publik (Tran & Hoang, 2024).

PSM tentu berperan sebagai faktor penting dalam membentuk Perilaku Inovatif dan Kinerja. Keinginan intrinsik untuk berkontribusi pada kepentingan publik secara langsung memotivasi upaya inovatif yang bermaksud untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Lee & Kim, 2024). Dengan adanya PSM, pegawai mampu menghasilkan ide-ide inovatif karena keterampilan kognitif mereka berfungsi dengan optimal (Susanto, 2020) dan hal ini mendorong perilaku inovatif di kalangan organisasi publik untuk termotivasi oleh cita-cita untuk melayani kepentingan publik dan berkomitmen (Lee & Kim, 2024).

Para ahli percaya bahwa PSM terdapat pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku pegawai di sektor publik, di mana Kinerja dianggap sebagai hasil dari PSM yang dapat menghasilkan layanan yang lebih efektif dan efisien dalam organisasi publik (Thuy & Phinaitrup, 2023). Pegawai dengan tingkat PSM yang tinggi lebih cenderung untuk membantu orang lain (Liu & Zhao, 2022) dan PSM sendiri menjadi insentif yang mendorong kinerja (S. S. Mishra & Hassen, 2023). Oleh karena itu, pegawai negeri sipil dengan PSM yang lebih tinggi akan cenderung berperilaku inovatif karena mereka percaya bahwa melayani

masyarakat adalah hal yang menarik dan mendapatkan kepuasan dari aktivitas itu sendiri (Vuong, 2023), yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan (Verka et al., 2024).

Perilaku Inovatif juga memperkuat Kinerja karena pegawai dapat mengakses berbagai informasi yang membantu mereka menghasilkan ide-ide kreatif dan baru. Hal ini memfasilitasi Pengetahuan yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang ada serta solusi alternatif yang menghasilkan pengetahuan lebih banyak dan pada gilirannya mempermudah pembelajaran dan pengembangan kapasitas, sehingga meningkatkan kinerja (Lu et al., 2022). Oleh karena itu, Perilaku Inovatif dapat meningkatkan Kinerja dengan memperkenalkan ide baru yang berpotensi untuk meningkatkan efisiensi (Sagbas et al., 2023) sehingga Perilaku Inovatif menjadi variabel kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi dan individu (Ha, 2022).

Studi-studi sebelumnya sudah mengkaji pengaruh religiusitas terhadap PSM. Namun, terdapat inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian menemukan bahwa religiusitas secara signifikan terkait dengan PSM (Houston & Freeman, 2024; Yudiatmaja et al., 2021). Sedangkan, pada penelitian lainnya menemukan religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap PSM (Bednarczuk, 2021; T. Kim et al., 2022). Ada beberapa studi sebelumnya yang juga telah menguji Spiritualitas terhadap PSM yang mana penelitian yang dilakukan oleh H. A. Hassan & Ahmad, (2021) dan S. Hassan et al., (2022, 2023)

menemukan bahwa Workplace Spirituality (WPS) berhubungan secara signifikan dengan PSM.

Beberapa studi telah menemukan pengaruh PSM terhadap work outcome, seperti perilaku inovatif yang ditemukan berpengaruh yang signifikan (Lee & Kim, 2024) dan (Vuong, 2023). Namun, terdapat inkonsistensi temuan pada penelitian lain yang dilakukan Susanto, (2020) ditemukan PSM tidak berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif dan pada kinerja ditemukan Hubungan positif antara PSM dengan kinerja (Liu & Zhao, 2022); (S. S. Mishra & Hassen, 2023); (Thuy & Phinaitrup, 2023); (Tran & Hoang, 2024); dan (Verka et al., 2024). Terakhir, beberapa penelitian telah menguji perilaku inovatif terhadap kinerja yang ditemukan berpengaruh yang signifikan dan positif (Cao et al., 2022; Ha, 2022; Lu et al., 2022; Sagbas et al., 2023; Vuong et al., 2023).

Namun, penelitian-penelitian sebelumnya masih parsial yang artinya hanya membahas pengaruh Religiusitas terhadap PSM, pengaruh Spiritualitas terhadap PSM, PSM terhadap Perilaku inovatif, dan PSM terhadap Kinerja serta Perilaku Inovatif terhadap Kinerja. Sehingga penulis ingin menguji terkait variabel-variabel tersebut dengan menggabungkan variabel tersebut dengan satu model menjadi integratif model. Dengan model hipotesis yaitu menguji pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas terhadap PSM dan pengaruh PSM terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja serta pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja yang mana model ini belum ada yang menggunakannya.

Penelitian ini menggunakan Teori SOR sebagai landasan teori untuk dapat memahami bagaimana religiusitas dan spiritualitas bisa menjadi Stimulus yang dapat mempengaruhi PSM yang kemudian dari PSM dapat memicu reaksi atau respon Perilaku Inovatif dan Kinerja.

Dengan penelitian ini berfokus pada Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara pelayanan publik yang harus berkontribusi membantu dan melayani masyarakat. Dengan melakukan penelitian di Kantor Kelurahan tepatnya di Kota Tanjungpinang karena, Kantor Kelurahan memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap masyarakat dengan mewujudkan tugas dari otonomi daerah yang mana ini dapat bersentuhan langsung dengan dalam memahami kebutuhan dan permasalahan yang terjadi pada masyarakat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap *Public Service Motivation* pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang?
2. Bagaimana pengaruh Spiritualitas terhadap *Public Service Motivation* pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang?
3. Bagaimana pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Perilaku Inovatif pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang?
4. Bagaimana pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang?

5. Bagaimana pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan tujuan dari penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Religiusitas terhadap *Public Service Motivation* pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang
2. Untuk menguji pengaruh Spiritualitas terhadap *Public Service Motivation* pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang
3. Untuk menguji pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Perilaku Inovatif pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang
4. Untuk menguji pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang
5. Untuk menguji pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja pada pegawai Kantor Kelurahan di Kota Tanjungpinang

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak baik yang terlibat ataupun tidak secara teoritis maupun praktis . Berkenaan dengan ini maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil pada penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya dengan membuat model yang lebih integratif dan memperluas penelitian dengan menganalisis Pengaruh religiusitas dan spiritualitas terhadap PSM yang kemudian PSM terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja serta pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja dalam satu model struktural yang belum dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Untuk dapat menciptakan rekomendasi pada pemerintah khususnya Kota Tanjungpinang untuk meningkatkan PSM para pegawai serta dapat meningkatkan Perilaku Inovatif dan Kinerja pegawai melalui nilai representatif agama yaitu religiusitas dan spiritualitas.