

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi maka akan berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut senada dengan pernyataan Dira et al. (2020), yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan di dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Selain berpotensi, sumber daya manusia dituntut untuk terus mau belajar dan bekerja keras sehingga mampu menghadapi perubahan yang mungkin akan terjadi. Sumber daya manusia yang saat ini banyak diminati oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, dapat mengatasi permasalahan yang ada di sekitarnya, serta mampu memberikan tanggapan dengan cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi. Sumber daya manusia yang unggul merupakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan lebih jika dibandingkan dengan yang lainnya, sehingga mereka mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya (Ningrum, 2019).

Peran sumber daya manusia dalam organisasi publik atau non publik sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi tersebut. Dengan adanya dukungan tenaga kerja berkompeten suatu instansi tentu dapat menyikapi

tantangan untuk meraih target organisasinya. Demi menghadapi tantangan itu pegawai tentu patut beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan dalam organisasi, apabila ini tercapai maka akan menghasilkan kolaborasi efektif dari atasan dan anggotanya didalam organisasi. Sumber daya manusia juga berperan sebagai tokoh dan agen perubahan yang secara berkelanjutan mendorong terbentuknya budaya organisasi yang mendukung peningkatan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Ahmed, 2020). Proses perubahan organisasi memerlukan keterlibatan seluruh staf, yang dapat terwujud apabila setiap pegawai memiliki niat dan keahlian yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kesiediaan dan partisipasi aktif tersebut dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Shukla & Kulkarni, 2021).

Organizational Citizenship Behavior merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi, ketika timbal balik yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka akan berdampak pada berkurangnya niat karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan penghargaan oleh perusahaan atas tugas yang telah dilaksanakan (Azhar, 2019). OCB merupakan bentuk suatu perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan (Siregar, 2018). Dalam dunia kerja yang dinamis pada saat sekarang ini dimana tugas-tugas semakin banyak, organisasi membutuhkan perilaku OCB yang baik seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu yang lain dalam timnya,

menghindari konflik yang tidak perlu, dan dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang terjadi (Ramalakshmi & Ravindran, 2021).

Penelitian OCB sangat penting dilakukan di Indonesia karena sekarang terjadi banyak perubahan-perubahan dalam organisasi di Indonesia, seperti *downsizing* (organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja). Kebijakan ini berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan, seperti, perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi agar karyawan menjadi lebih kreatif, mencari cara baru untuk memperbaiki efisiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja. Ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan, organisasi itu akan lebih tergantung pada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan hal hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka (Hastitama, 2023).

Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* karyawan, tetapi sangat diharapkan, dikarenakan karyawan yang memiliki perilaku OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya (Guntuku, 2020). OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan, perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki OCB pasti akan bisa mengatur perilakunya dengan baik atau memilih tindakan yang tepat demi kebaikan organisasi. Hal ini tampak karena mereka merasa sebagai komponen instansi dan merasa senang ketika memberikan lebih banyak untuk

instansi tersebut. Perilaku OCB ini diperuntukan dengan menolong teman kerja melaksanakan pekerjaan tambahan ketika dibutuhkan, serta berkontribusi mengatasi masalah dan tantangan dalam instansi (Dewi & Riana, 2019).

Berdasarkan penjelasan serta beberapa penelitian terdahulu, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menangani berbagai urusan ketenagakerjaan, mulai dari perlindungan hak pekerja, pengawasan hubungan industrial, hingga pelatihan tenaga kerja. DISNAKER dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan adanya pemimpin yang mengatur segala kegiatan untuk menjaga kebutuhan pada masyarakat, maka DISNAKER memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional dalam bekerja.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan DISNAKER akan sangat bergantung dari pegawainya itu sendiri. Pegawai yang baik dan meningkat maka pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat akan semakin membaik. Berikut merupakan data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun tahun 2025

No	Bidang	Jumlah
1	Kepegawaian	5
2	Keuangan	6
3	Pengawasan	13
4	Pelatihan dan produktifitas kerja	19
5	Hubungan industrial	15
JUMLAH		58

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun (2025).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun sebanyak 58 pegawai dengan dengan lima bidang didalamnya. Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun di indikasikan bahwa masih terdapat rendahnya perilaku keorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*) pada pegawai di Dinas tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian mengenai perilaku OCB pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun diperoleh kesimpulan terdapat fenomena yang di indikasikan belum cukup tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* masih digolongakan tidak sesuai dengan target instansi hal ini bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Aspek Penilaian Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun tahun 2025

Aspek Penilaian Perilaku OCB	Target Prestasi Kerja (%)	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024
Membantu pekerjaan tim secara suka rela (<i>altruism</i>)	100	50,25	47,68	64,17
Partisipatif terhadap kegiatan organisasi	100	70,93	71,43	81,26
Perilaku melebihi standar minimum	100	83,85	84,80	81,09
Perilaku sopan	100	86,21	74,36	87,65
Sikap <i>sportif</i>	100	82,80	90,28	88,28
Rata-rata		74,808	73,71	80,49

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun (2025).

Dari Tabel 1.2 Aspek Penilaian Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun tahun 2025, data ini diambil dari divisi kepegawaian, data ini merupakan data keseluruhan penilaian kinerja para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun, data diatas terdapat fenomena permasalahan bahwa masih adanya pelanggaran yang berkaitan dengan OCB diantara para pegawai dan target instansi yang tidak bisa dipenuhi oleh pegawai. Terlihat dari Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*Civic Virtue*) dan Perilaku sikap sportif (*Sportsmanship*) yang mana para pegawai cenderung tertutup terhadap kekurangan dalam pekerjaannya, indikator Perilaku sopan (*Courtesy*) dimana terkadang dalam berkomunikasi dalam bekerja kurang tepat, hal ini mungkin karena banyaknya pekerjaannya yang harus

diselesaikan. sehingga menyebabkan indikator membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (Aprianti, 2017).

Perilaku yang melebihi standar minimum (*Conscientiousness*) masih terdapat pegawai memberikan yang partisipatif dalam kegiatan organisasi serta memberi saran atau masukan, namun diantaranya masih terdapat pegawai yang kurang memberikan masukan juga partisipatif dalam kegiatan keorganisasian (Aprianti, 2017). Maka dari fenomena diatas dapat disimpulkan pada setiap indikator masih terdapat kekurangan yang harus di tingkatkan agar OCB para pegawai pada dinas tersebut dapat mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal. Dapat di simpulkan juga berdasarkan fenomena diatas bahwa para pegawai masih mengalami permasalahan tentang rendahnya perilaku OCB dan dapat mengakibatkan terhambatnya tujuan yang hendak dicapai dinas tersebut (Irmawati & Retnawati, 2018).

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun ditemukan faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya yaitu *Workplace Spirituality*. Menurut Kristiawan & Putranta (2024), *workplace spirituality* adalah cara seseorang mengungkapkan dan mengalami dimensi spiritualitas dalam dunia kerja. Spiritualitas tempat kerja mengacu pada pengalaman spiritualitas karyawan di tempat kerja (Jena, 2022). Menurut Ulandari & Suryosukmono (2023), *Workplace spirituality* merupakan kesadaran bahwa seseorang mempunyai kebutuhan batinnya yang bisa tumbuh serta dikembangkan dari pekerjaan tertentu yang mempunyai makna dalam komunitas tertentu.

Dalam lingkungan kerja dinas tersebut, *Workplace spirituality* dapat dilihat dari adanya rasa makna dalam pekerjaan (*meaningful work*), terciptanya rasa kebersamaan dan saling mendukung (*sense of community*), keselarasan antara nilai pribadi pegawai dengan nilai organisasi (*alignment with organizational values*). Dari data pada Aspek Penilaian Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun tahun 2025 di atas, dapat dilihat bahwa capaian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun mencerminkan tingkat penerapan *Workplace spirituality* di lingkungan kerja.

Workplace spirituality di instansi ini yaitu *Meaningful Work* (pekerjaan yang bermakna), ditunjukkan melalui indikator perilaku melebihi standar minimum yang capaian realisasinya relatif tinggi, yaitu di atas 80% pada seluruh tahun pengamatan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki komitmen dan dedikasi untuk memberikan kinerja melebihi tuntutan minimal karena mereka memaknai pekerjaannya secara positif. Yang kedua yaitu *sense of community* (*rasa kebersamaan*), tercermin pada indikator partisipatif terhadap kegiatan organisasi, yang mengalami peningkatan dari 70,93% pada tahun 2022 menjadi 81,26% pada tahun 2024.

Kenaikan ini menunjukkan adanya rasa kebersamaan dan keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi. Yang terakhir yaitu nilai organisasi (*alignment with organizational values*), terlihat pada indikator membantu pekerjaan tim secara sukarela (*altruism*), yang meskipun meningkat pada 2024 menjadi 64,17%, masih tergolong rendah dibandingkan target. Hal ini

mengindikasikan bahwa dimensi kepedulian dan kerelaan membantu rekan kerja perlu terus ditingkatkan.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun sudah tercermin pada beberapa indikator OCB, meskipun masih terdapat aspek yang memerlukan perhatian khusus, terutama dalam hal meningkatkan kerelaan membantu secara sukarela (*altruism*) agar selaras dengan nilai-nilai kebersamaan dan kepedulian yang diharapkan organisasi. Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azami et al. (2024), Ulandari & Suryosukmono (2023), Kristina & Sudibjo (2025), yang menyatakan bahwa *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahman et al. (2024) dan Raharjo et al. (2023), yang menyatakan bahwa *Workplace spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Ragel & Ragel (2017), faktor yang menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu rotasi kerja. Rotasi pekerjaan dilakukan agar kinerja pegawai menjadi lebih produktif yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan pertumbuhan yang berkelanjutan di tempat kerja, pengetahuan dan keterampilan untuk jangka panjang, dan peningkatan kualitas (Hayati & Supriyanto, 2020). Menurut Utomo et al. (2021), Rotasi pekerjaan merupakan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Permasalahan dari segi rotasi

kerja, sistem desain kerja karyawan ini digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun guna mengisi kekosongan pekerjaan karyawan yang sudah pensiun dan memperluas pemahaman pekerjaan tentang pekerjaan yang karyawan lain kerjakan.

Rotasi kerja yang dilakukan pada Bagian Hubungan industrial dan bagian keuangan yang dimana bagian tersebut pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat yang ditemukan bahwa terdapat fenomena rotasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun tidak sesuai yang diharapkan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa terdapat adanya karyawan yang tidak memahami dengan pekerjaan barunya yang menyebabkan lamban dan kurang teliti melakukan pekerjaannya yang menimbulkan permasalahan dengan kinerja karyawan tersebut seperti dalam pelayanan masyarakat masih ditemukan banyak komplek masyarakat terkait pelayanan yang kurang maksimal. Ini disebabkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun menempatkan pegawainya tidak sesuai dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut. Adapun hasil dari penerapan rotasi kerja yang bisa dilihat pada grafik berikut ini:

Tabel 1.3 Rotasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun tahun 2025

Tahun	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Jumlah Pegawai
2022	Pelatihan dan produktifitas kerja	Hubungan industrial	7
2023	Pengawasan	Keuangan	3
2024	Hubungan industrial	Pengawasan	12
2024	Pelatihan dan produktifitas kerja	Hubungan industrial	9
Jumlah			31

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun (2025).

Berdasarkan data diatas dijelaskan bahwa Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data diatas merupakan data rotasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun yang secara keseluruhannya pada tahun 2022- 2024 berjumlah 31 orang yang dirotasikan kerjanya. Rotasi kerja dalam perusahaan ini bertujuan untuk mengembangkan karir atau menstimulasikan karyawan untuk menentukan dimana bidang yang sesuai untuknya dan agar menciptakan prestasi kerjanya itu sendiri dengan pengrotasian oleh perusahaan. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu program yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawannya karena aktivitas yang dilakukan hanya berulang-ulang dan tidak lagi menantang. Pada sisi lain, rotasi kerja memiliki kekurangan dimana seseorang harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru dan tanggung jawab baru. Dari fenomena tersebut yang menyebabkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* tidak berjalan sesuai apa yang diharapkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayati & Supriyanto (2020), Utomo et al. (2021) dan Sulaiman (2021), yang menyatakan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setyanto (2018) yang menyatakan bahwa Rotasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan juga disebabkan oleh faktor krisis kepercayaan terhadap pemimpin. Observasi dilakukan untuk mengetahui penyebab krisis kepercayaan terhadap pemimpin dengan pengamatan dan wawancara, penyebab krisis kepercayaan adalah diindikasikan terdapat kinerja manajer yang tidak *professional* (Shahzad., et al., 2013). Tindakan itu adalah kurang memperhatikan hak karyawan, dan tidak mendengarkan keluhan pegawai (Abdu, 2014). Kurangnya komunikasi pimpinan dengan pegawai mengakibatkan sulitnya menyatukan visi pimpinan dengan bawahan. Pegawai juga menyatakan bahwa citra umum pemimpin saat ini tidak dapat menjadi panutan bagi pengikutnya. Menurut karyawan, pemimpin saat ini diindikasikan bersikap tidak jujur dan inkompetensi yang menghasilkan kinerja buruk. Pegawai menilai bahwa sebagian besar pemimpin saat ini hanya mengutamakan kesejahteraan secara pribadi (Erlan, 2013).

Servant leadership hadir dengan Karyawan yang seringkali dianggap sebagai bawahan justru dianggap sebagai prioritas utama dalam pemenuhan kebutuhan. Kondisi kenyamanan kerja dalam organisasi yang menjadi titik

fokus perhatian para pemimpin dan membahas betapa pentingnya hubungan emosional antara pemimpin dengan karyawan dalam organisasi. Pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun terindikasi menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership*, terlihat pada cara pimpinan berkomunikasi dan senang berdiskusi dengan bawahan, memberi arahan pelaksanaan kegiatan dengan jelas, melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan serta pegawai secara bebas menyuarakan keluhan atau pendapat mereka pada forum rapat.

Tidak lepas dari semua itu, masih terdapat permasalahan dalam *servant leadership* yang perlu untuk ditingkatkan seperti pemimpin instansi belum sepenuhnya optimal dalam mendengarkan pendapat yang disampaikan oleh pegawainya. Selain itu, adanya rasa kepuasan kerja instansi yang dapat dilihat dari kinerja pegawai yang mampu menerapkan kebijakan instansi. Meski demikian, masih terdapat beberapa kekurangan terkait pencapaian pegawai, seperti pegawai belum dilibatkan secara maksimal dalam pengambilan keputusan, serta pegawai belum dapat sepenuhnya untuk mengemukakan masalah yang dihadapainya terutama dalam hal pekerjaan (Mandinach, (2022).

Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina & Sudibjo (2025), Prasetyo & Mas'ud (2021) dan Reaso & Wibowo (2022), yang menyatakan bahwa *Sevant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, penelitian yang

dilakukan oleh yang menyatakan bahwa *Sevant Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan fenomena dan beberapa riset yang sudah dijelaskan diatas dapat ditemukan hasil riset terkait faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari uraian diatas penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workplace Spirituality*, Rotasi Kerja dan *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ini terdapat batasan masalah yang bertujuan untuk menghindari permasalahan yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Variable yang digunakan meliputi *Workplace spirituality* (X1), Rotasi Kerja (X2), *Servant Leadership* (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
2. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workplace spirituality* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Rotasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership* (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Workplace spirituality* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun.

2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Rotasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Servant Leadership* (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini merupakan beberapa kontribusi yang mampu dihasilkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan membangun dalam pengembangan ilmu dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *Workplace Spirituality*, Rotasi Kerja dan *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi menyadari pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja

3. Manfaat Empiris

a. Perusahaan

Manfaat dan penelitian di dalam perusahaan yaitu riset ini dapat dijadikan bahan referensi terhadap instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi karyawannya agar kedepannya kinerja pegawainya menjadi lebih baik lagi.

b. Pegawai

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk pegawai atau karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya dan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengangkat tema penelitian ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.