

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi dan menjadi perusahaan yang unggul, organisasi harus mampu menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perkembangan atau perubahan yang terjadi, baik di lingkungan eksternal dan internal organisasi. Oleh karena itu, kontribusi karyawan sangat dibutuhkan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang penting dalam suatu organisasi. Karyawan yang berkualitas dan kompetitif akan menghasilkan tingkat kinerja yang baik.¹

Menurut Katz dalam Smith dkk, tiga kategori perilaku karyawan yang diperlukan agar organisasi berfungsi dengan baik, efektif, dan efisien yaitu pertama, karyawan harus berada dalam sistem melalui proses rekrutmen, rendahnya absensi, dan *turnover*. Kedua, karyawan melakukan peran yang diminta sesuai dengan deskripsi tugasnya dengan memenuhi standar kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan. Ketiga, menunjukkan perilaku inovatif dan spontan diluar deskripsi peran yang ditetapkan untuk mencapai tujuan, antara lain mau bekerja sama dengan rekan kerja, melindungi sumber daya organisasi, memberikan saran yang konstruktif bagi peningkatan kinerja departemen atau organisasi secara umum, meningkatkan kemampuan pribadi melebihi yang disyaratkan oleh organisasi, dan menciptakan iklim yang baik bagi organisasi di lingkungan luar.

Berdasarkan kategori tersebut, dapat disimpulkan bahwa, kategori pertama dan kedua disebut sebagai *the in role behavior* sedangkan kategori yang ketiga sering disebut sebagai *the extra role behavior*, atau biasa disebut dengan

¹ Salwa & Rinandita Wikansari, "Hubungan Kepribadian Big Five terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 18 No. 2 (2017) : 165.

organizational citizenship behavior. Dengan demikian sebuah organisasi tidak akan dapat efektif dan efisien apabila hanya mengandalkan pada perilaku-perilaku yang ada dalam *job description* saja (*in role*) tetapi karyawan diharapkan mau berperilaku melebihi *job description* (*extra role*).² Hasil studi dari Moon dan Marinova menyatakan bahwa anggota organisasi yang memiliki OCB yang berorientasi pada perilaku inovatif dapat memberi kontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.³ Selain itu beberapa penelitian yang dilakukan oleh Chen, Hui dan Sego menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh terhadap suksesnya sebuah organisasi.⁴ Menurut Robbins dan Judge, pada dasarnya efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan *output* manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga *organizational citizenship behavior*.⁵

Perasaan puas ketika mampu berkontribusi lebih kepada organisasi serta mendahulukan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi, dalam Islam perilaku tersebut merupakan satu dari banyak karakteristik seorang Muslim, seperti termaktub dalam hadist Rasulullah SAW :

² Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT MNC Sky Vision Tbk”, *JIM UPB* Vol 6 No. 2 (2018) : 55-56.

³ Doni Stiadi.,dkk, “Model Hubungan Workplace Spirituality terhadap Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior pada Lembaga Pendidikan” (Prosiding Seminar Nasional AIMI Jambi 27-28 Oktober, 2017) : 153.

⁴ Andy Mulyadi & Ade Irma Suryani, “Pengaruh Passion terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Organizational Commitment pada Guru SMA Negeri 5 Kota Banda Aceh” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 4, No. 2 (2019) : 288.

⁵ Putu Aditya Prabandewi & Ayu Desi Indrawati, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. BPR Pedunngan”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vo. 5, No. 10 (2016) : 6518.

“Tidaklah kamu sekalian menjadi pengikutku kecuali kamu mencintai sesama muslim sebagaimana kamu mencintai dirimu sendiri”.

Menurut Kamil & Sulaiman, secara umum perilaku yang ditunjukkan dalam *organizational citizenship behavior* merupakan nilai-nilai yang melekat bagi setiap muslim. Namun, sebagian besar penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* yang ada dilakukan dengan dasar sistem nilai Barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang muslim.⁶ Maka penelitian ini memfokuskan pada sudut pandang Muslim atas perilaku *organizational citizenship behavior*.

Akan tetapi, Robbins dan Coulter menjelaskan bahwa ada pula kekurangan dari *organizational citizenship behavior*, seperti karyawan akan mengalami beban kerja berlebih, stres dan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Meskipun ada kekurangan dari *organizational citizenship behavior*, namun demikian banyak referensi yang mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* lebih banyak memberi keuntungan daripada kerugiannya. Seperti yang dikatakan Luthans, bahwa semua jenis OCB berharga bagi organisasi dan meskipun OCB sering tidak terdeteksi oleh sistem penghargaan, terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi. Berbagai dampak positif dari OCB seperti yang diuraikan di atas menjadi alasan bahwa penelitian mengenai OCB cukup penting untuk dilakukan.⁷

Menurut Fry, dalam masyarakat modern, tekanan dan kecemasan telah menjadi norma kerja. Karyawan sering menderita keterasingan antarpribadi dan kelelahan ditempat kerja. Pargament & Mahoney dalam King menjelaskan bahwa, spiritualitas adalah suatu keadaan atau pengalaman yang dapat

⁶ Allya Roosallyn Assyofa, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran (Organization Citizenship Behavior) dalam Perspektif Islam (Studi pada Sinergi Foundation),” *Performa, Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume XIII No.1 (2016) : 77.

⁷ Chasan Nafi’ & Endang Sri Indrawati, “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Elfa’s Kudus,” *Jurnal Empati*, Volume 7 No.3 (2017) : 137.

memberikan arah atau makna bagi individu atau memberikan perasaan memahami, semangat, keutuhan dalam diri atau perasaan terhubung.

Spiritualitas adalah sebuah proses dalam kehidupan individu, berupa makna dan tujuan, dan semuanya berdampak pada individu lain dan lingkungannya, termasuk organisasi. Menurut Bagir, kepuasan dan kepuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya, dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Perusahaan yang ingin berhasil harus berupaya sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan spiritual tersebut.⁸

Menurut Irfan Helmy dalam penelitiannya, pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk *organizational citizenship behavior*. Beberapa riset yang telah dilakukan oleh Stogdill, Maddock & Fulton, Acona *et al*, menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja para karyawan. Antara lain menyangkut kepuasan kerja, komitmen, motivasi, keterlibatan kerja, inovasi, dan produktivitas.⁹

Kepemimpinan merupakan satu subjek yang menarik perhatian, apabila topik kepemimpinan diutarakan, fokus utama yang perlu dilihat adalah berkaitan dengan cara dan gaya kepemimpinan yang diamalkan oleh seorang pemimpin. Dalam teori Islam seorang pemimpin yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kesadaran tentang perilaku benar, ketika mereka membantu meninggikan kebutuhan dari para bawahan, dan ketika para pemimpin itu mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan

⁸Abdul Hakim & Azlimin, "Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality", *CBAM Conference in Business Accounting and Management*, Vol. 2 No.1 (2015) : 344.

⁹Irfan Helmy, "Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Intervening", *JBIMA Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No.1 (2016) : 73.

kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan grup, organisasi, maupun masyarakat.¹⁰

Milliman., dkk menyatakan bahwa *workplace spirituality* berkorelasi kuat dengan sikap karyawan, hal tersebut disebabkan dengan adanya spiritualitas ditempat kerja menimbulkan upaya karyawan menemukan tujuan hidup, kebermaknaan, memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan berupaya mencari kesesuaian antara nilai-nilai inti yang menjadi inti kepercayaan dengan nilai-nilai organisasinya. Bahkan ketika organisasi memiliki spiritualitas yang tinggi, hal tersebut diharapkan mampu berdampak positif pada sikap karyawan, misalnya peran ekstra yang disebut *organizational citizenship behavior*. Model Milliman menggambarkan hubungan yang kuat antara *workplace spirituality* dengan sikap bekerja para karyawan termasuk OCB. Semakin baik spiritualitas individu maka OCB atau perilaku ekstra peran akan meningkat. Perilaku ini dinilai penting dalam organisasi, karena terbukti meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.¹¹ Penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff *et al.*, juga menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas karyawan mereka cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan (OCB) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga mendukung efektivitas organisasi.¹²

Ali menyatakan bahwa spiritualitas dan kebutuhan mental memperkuat kesempurnaan dan aktualisasi dari potensi seseorang dalam melayani komunitas dan organisasi, dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya. Orang-orang spiritual memiliki kepercayaan yang termotivasi untuk melakukan perbuatan baik. Selain itu Yahya, juga menyatakan apabila nilai-nilai spiritual yang berlandaskan ajaran Islam tersebut

¹⁰ Allya Roosallyn Assyofa, *Pengaruh Kepemimpinan*, 78.

¹¹ Siti Nur Azizah, "Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Quality Work of Life Sebagai Pemoderasi", *Prima Ekonomika*, Vol.9 No.2 (2018) : 34.

¹²Henry Indriani & Inayah Adi Sari, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabuoaten Tegal", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 No. 2 (2017) : 108.

secara konkret melandasi dan diterapkan dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan, ini akan menjadi sebuah *power* yang luar biasa. Ketika kita memiliki keyakinan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan bernilai ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa, maka kita akan melakukan yang terbaik. Ketika kita menyikapi pekerjaan-pekerjaan kita di kantor sebagai perwujudan ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa, maka tentu saja hasil akhir dari pekerjaan yang kita wujudkan akan luar biasa.¹³

Pada prakteknya, banyak kasus yang terjadi pada organisasi yang disebabkan buruknya OCB yang dimiliki, dan menyebabkan organisasi tidak berjalan semestinya. Sangat ironis melihat fakta yang ada bahwa banyak praktik tidak terpuji dilakukan oleh individu maupun lembaga yang mengatasnamakan Islam. Salah satu sebabnya adalah rendahnya spiritualitas karyawan dan cenderung materalism sehingga menciptakan perilaku sosial yang buruk di organisasi dan berdampak pada kinerja organisasi yang tidak maksimal. Perilaku sosial yang buruk mengakibatkan minimnya interaksi karyawan, acuh dan tidak saling menghargai, tidak ada kerja sama, dan persaingan tidak sehat. Permasalahan utama terletak pada tidak adanya etika dalam bekerja sehingga karyawan dengan seenaknya melanggar batas-batas moral. Melihat kasus-kasus yang terjadi diperlukan langkah untuk dapat mempengaruhi aspek moral individu di dalam organisasi. Etika kerja islam dapat diartikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja. Etika kerja islam memberikan pengaruh yang baik terhadap sikap kerja yang positif seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Etika kerja islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tetapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Hubungan sosial didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi

¹³ Allya Roosallyn Assyofa, *Pengaruh Kepemimpinan*, 82.

dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial.¹⁴

Generasi milenial disebut juga dengan generasi Y. Generasi milenial merupakan sebuah istilah yang akhir-akhir ini menjadi suatu hal yang fenomenal dan sering kali dibicarakan oleh banyak orang. Generasi milenial memiliki keunikan tersendiri karena diidentikkan dengan generasi muda yang menguasai teknologi.¹⁵ Generasi milenial dianggap memiliki kontribusi dan peranan yang besar dalam kemajuan peradaban manusia saat ini. Di tangan merekalah masa depan akan terancang.¹⁶ Menurut pemaparan Cran, generasi Y merupakan generasi yang tidak setia terhadap perusahaan. Dalam menghadapi ketidaknyamanan, generasi Y akan cenderung memilih *resign* daripada loyalitas. Rata-rata generasi Y berganti pekerjaan 20 kali sepanjang hidup dan hal tersebut sangat berbeda dengan generasi tradisional yang bertahan bersama perusahaan hingga pensiun. Ketidaksetiaan generasi Y juga diungkapkan oleh beberapa penelitian misalkan penelitian tahunan yang dilakukan *PayScale* dan *Millenial Branding* pada 2016 yang mengungkapkan bahwa generasi Y tidak akan bertahan lama di sebuah perusahaan. 26% responden generasi Y menyatakan mereka akan bertahan selama 1 tahun atau kurang dari itu, dan hanya sekitar 13% generasi Y yang bertahan selama sekurangnya 5 tahun bersama perusahaan yang sama. Menurut studi yang dilakukan PWC pada 2011, generasi Y atau *Millenials* gemar mencari kesempatan baru, walaupun mereka tidak sedang aktif mencari pekerjaan baru. Dari penelitian tersebut didapatkan data bahwa hanya 18% generasi Y yang berencana bertahan pada posisi pekerjaan yang sekarang untuk jangka panjang.¹⁷ Tantangan

¹⁴Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, "Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen)", *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3 No. 1 (2017) : 37-38.

¹⁵Tika Mutia, "Generasi Milenial, Instagram dan Dramaturgi : Suatu Fenomena dalam Pengelolaan Kesan Ditinjau Dari Perspektif Komunikasi Islam", *Jurnal An-Nida' : Jurnal Pemikiran Islam*, Vol. 41 No. 2 (2017) : 240.

¹⁶Tika Mutia, *Generasi Milenial*, 246.

¹⁷Icha Auliza Qisthy.dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Generasi Y terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan

inilah yang dihadapi oleh organisasi-organisasi, instansi atau lembaga khususnya di Kabupaten Pati, rendahnya loyalitas karyawan terutama dalam kategori generasi milenial akan menimbulkan masalah regenerasi yang berdampak pada keberlangsungan organisasi atau instansi di Kabupaten Pati. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, banyak karyawan yang tidak menunjukkan indikasi perilaku OCB dalam melakukan aktivitas kerjanya. Banyak pegawai yang masih datang terlambat, dan ada beberapa karyawan yang cenderung tidak terlalu memperhatikan lingkungan kerja dan rekan kerjanya. Karyawan tersebut hanya sebatas melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan-permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati?
2. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati?
3. Apakah *islamic work ethic* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati.
3. Untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Memberikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- b. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Obyek Penelitian
Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan tentang *organizational citizenship behavior*.
- b. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat sebagai informasi baru yang memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ekonomi syariah.
- c. Bagi Penyusun
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan evaluasi untuk mengetahui wawasan mahasiswa melalui penerapan dan teori yang

dipelajari dan dapat menjadi bahan referensi untuk dilakukannya penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian dibagi kedalam lima bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan untuk menganalisis masalah dan pengertian-pengertian yang berhubungan dengan objek yang diteliti, yaitu *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *islamic work ethic*, dan *organizational citizenship behavior* disamping pengertian-pengertian yang terkait dengan tema dan judul tesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, desain dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang di dapat dari penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Penutup berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang penulis temukan setelah dilakukannya penelitian serta saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil temuan dalam penelitian demi tercapainya tujuan yang akan dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Berisikan daftar pustaka yang penulis ambil dari buku, internet dan jurnal-jurnal yang mendukung tentang pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior*.