

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Nilai-nilai spiritualitas dewasa ini menjadi pusat perhatian yang sangat serius, terutama hubungan antara nilai-nilai dengan etika bisnis. Semakin meningkatnya kajian tentang kaitan antara nilai-nilai spiritualitas, etika, dan kinerja merefleksikan tingkat interest para akademisi yang semakin meningkat (Kolodinsky, Giacalone, & Jurkiewicz, dalam Sri Hindah 2019). Kebutuhan untuk pemimpin organisasi untuk memperhatikan nilai-nilai spiritualitas nampaknya belum begitu besar. Pemimpin selalu berusaha untuk mencari strategi agar nilai-nilai spiritual berdampak positif kepada anggota organisasi dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

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.

Memiliki sumber daya manusia yang berkompeten atau berprestasi didalam perusahaan sangatlah penting untuk kemajuan dan keberlangsungan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (T. H. Handoko, 2013).

Menurut Katz dalam Smith dkk (2016), 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.

Secara umum dalam suatu perusahaan tentu saja banyak karyawan yang melaksanakan tugas lebih dari standar yang ditetapkan, atau suka membantu pekerjaan orang lain yang belum selesai walaupun itu bukan job yang harus dia selesaikan, tindakan ini disebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) menurut (P.Robbins & A.Judge, 2015) OCB adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi tetap berkontribusi dalam lingkungan pekerjaan dan lingkungan psikologis ditempat kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut spiritualitas ditempat kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung. Spiritualitas ditempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, dan hal ini bermakna dalam sebuah konteks komunitas (P.Robbins & A.Judge, 2015)

Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Bahri, Zaki, & Zulkarnain, 2018). *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah

loyalitas, kecintaan dan rasa memiliki dari anggota organisasi kepada organisasinya (Jufrizen, Farisi, Azhar & Daulay, 2017).

Pemimpin dalam sebuah perusahaan selalu memiliki ciri khas tersendiri, sehingga pemimpin dalam setiap perusahaan berbeda gaya kepemimpinannya. Dengan kata lain, penentuan gaya kepemimpinan suatu perusahaan sangatlah penting untuk memimpin perusahaan atau organisasi tersebut agar karyawan merasa nyaman dan tidak ada tekanan saat bekerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017). Dalam penelitian (Helmy, 2016) menjelaskan bahwa *spiritual leadership* akan berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

*Spiritual leadership* merupakan sebagai kumpulan dari nilai-nilai, tingkah laku, dan kebiasaan yang merupakan bahan penting untuk memotivasi seseorang dan orang lain dari dalam dirinya sendiri. Spiritual

leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara sadar akan keharusan sehingga dapat menggapai spiritualitas hidup (Thayib, Sulasmi, & Eliyana, 2013).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap OCB adalah *workplace spirituality* (Kazempour, Farahnaz, Amin, & Pourseidi, 2012). (Robbins, 2012) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi. Dengan kata lain, spiritualitas di tempat kerja menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemebuhan kebutuhan batinnya. (Ashmos & Duchon dalam ramadhan, 2021) mengatakan bahwa banyak orang di tempat kerja merasa butuh menemukan kembali apa yang mereka rawat dalam hidup ini dan mencoba menemukan pekerjaan yang disukainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (H Tanjung, 2018).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi OCB karyawan adalah *person-organization fit*. Dalam Farzaneh et al. (2014), menyatakan bahwa

*person-organization fit* menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan OCB dalam organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki keseusaian dengan organisasi karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan dan meningkatkan komitmen individu dengan organisasi (Mahardika dalam Ollani 2017). Karyawan yang memiliki berbagai kebutuhan, keinginan dan preferensi yang mirip terhadap organisasi akan lebih tertarik untuk tinggal dengan lingkungan tersebut (Yen dan Ok, 2011). Asumsi yang mendasari *person-organization fit* adalah bahwa pekerja memiliki penilaian yang subjektif antara karakteristik yang mereka miliki dengan pekerjaan yang ditawarkan, dalam hal ini organisasi merupakan pihak yang memiliki pengaruh dalam proses seleksi dan penerimaan kerja (Charles dalam Wayan, 2017). Tingginya kecocokan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi berpengaruh terhadap peningkatan perilaku kewargaan. Seseorang yang memiliki ikatan nilai dengan organisasi berpengaruhnya juga terhadap peningkatan perilaku OCB (Vondey, 2010).

Alasan peneliti mengangkat masalah ini berdasarkan observasi awal penulis pada UD. Surya Jaya penulis melihat bahwa kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana karyawan lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Hal ini dikarenakan kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan pegawai, pimpinan tidak memberi perhatian lebih pada arah masa depan organisasi/perusahaan, pimpinan

tidak mengajarkan sifat untuk pengendalian diri, serta pemberian motivasi tentang pentingnya kerja sama antar karyawan. Selain kurangnya kerjasama antar karyawan di karenakan masih rendahnya persepsi karyawan tentang spiritualitas di tempat bekerja dimana banyaknya karyawan yang tidak peduli dengan tempat kerjanya. Selain itu adanya beberapa karyawan yang tidak puas atas hasil kerjanya dimana hasil kerja karyawan sering kali dinilai kurang baik oleh atasan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memandang bahwa *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Person-Organization Fit* merupakan hal yang diindikasikan memberi pengaruh untuk meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan karena dari hal tersebut tujuan peningkatan kualitas kerja karyawan dan perusahaan lebih memungkinkan untuk dicapai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Person-Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada UD. Surya Jaya”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada UD. Surya Jaya ?
2. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada UD. Surya Jaya ?

3. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap terhadap *Organizaional Citizenship Behavior* (OCB) pada UD. Surya Jaya ?
4. Apakah *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Person-Organization Fit* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizaional Citizenship Behavior* (OCB) pada UD. Surya Jaya ?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagaimana disebutkan berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Organizaional Citizenship Behavior* (OCB) pada UD. Surya Jaya.
2. Untuk mengetahui apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizaional Citizenship Behavior* (OCB) pada UD. Surya Jaya.
3. Untuk mengetahui apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap terhadap *Organizaional Citizenship Behavior* (OCB) pada UD. Surya Jaya.
4. Untuk mengetahui apakah *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Person-Organization Fit* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizaional Citizenship Behavior* (OCB) pada UD. Surya Jaya.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

#### 1. Bagi Universitas

Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat berguna untuk referensi ilmu pengetahuan dan referensi khususnya di bidang penelitian *Organizational Citizenship Behavior*, dapat memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Person-Organization Fit* serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya oleh universitas.

#### 2. Bagi UD. Surya Jaya

Bagi UD. Surya Jaya sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk lebih memperhatikan kenyamanan kerja dan kinerja karyawan perempuan, terutama dari segi kurangnya kepedulian karyawan terhadap sesama karyawan dalam menginisiasi untuk saling membantu dan mengerjakan pekerjaan diluar dari jobdesk pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan, rendahnya motivasi kerja karyawan dan kesadaran dalam diri karyawan dalam perempuan dan masalah peran ganda yang terjadi pada karyawan perempuan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan perkembangan UD. Surya Jaya. Variabel dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk CV. UD. Surya Jaya dalam melakukan evaluasi sekaligus implementasi guna mengatasi

ketidaksesuaian nilai-nilai perusahaan terhadap nilai-nilai individu karyawan sehingga mampu mengatasi masalah rendahnya spiritualitas karyawan serta meningkatkan kinerja dan kualitas kerja karyawan di UD. Surya Jaya. Selain itu diharapkan dapat menghasilkan konsep baru mengenai mekanisme penanggulangan masalah yang timbul kedepannya di UD. Surya Jaya.

### 3. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengetahui seberapa penting peran *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *person-organization fit* dalam meningkatkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Hasil penelitian ini sebagai media pembelajaran penulis guna memperoleh pengetahuan yang lebih luas, khususnya mengenai pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

### 4. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai pentingnya *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.