

**PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* BERBASIS
ETIKA KERJA ISLAM DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR***



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

RIYA NIRI RINDU ASTUTI

NIM : 12010115140112

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Riya Niri Rindu Astuti

Nomor Induk Mahasiswa : 12010115140112

Fakultas/Departemen : Ekonomi/ Manajemen

Judul Skripsi : PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
BERBASIS ETIKA KERJA ISLAM DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Dosen Pembimbing : Dr. H. Suharnomo, SE, M.Si

Semarang, 27 Mei 2019

Dosen Pembimbing

(Dr. H. Suharnomo, SE, M.Si)

NIP. 19700722 199802 1002

PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Riya Niri Rindu Astuti
Nomor Induk Mahasiswa : 12010115140112
Fakultas/Departemen : Ekonomi/ Manajemen
Judul Skripsi : **PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT
BERBASIS ETIKA KERJA ISLAM DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Juni 2019

Tim Penguji

1. Dr. H. Suharnomo, SE, M.Si (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
3. Dr. E. Hj. Intan Ratnawati, M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Riya Niri Rindu Astuti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul *PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT BERBASIS ETIKA KERJA ISLAM DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 29 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,

Riya Niri Rinduastuti

12010115140112

ABSTRAKSI

Kinerja pegawai memiliki beberapa kriteria penunjang, salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pegawai yang mempunyai *Organizational citizenship behavior* akan berusaha untuk terlibat bersama-sama secara sukarela untuk menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam dan kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai Pengadilan Tinggi Jawa Tengah sebesar 118 orang. Pengambilan data dalam penelitian menggunakan teknik sensus, dimana mengambil data keseluruhan dari populasi yang ada di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil penyebaran data, tingkat pengembalian data diperoleh sebanyak 86. Alat analisis yang digunakan adalah path analysis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam terbukti dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Etika kerja Islam, kecerdasan spiritual dan *employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Employee engagement* mampu menjadi variabel intervening antara etika kerja Islam terhadap OCB. *Employee engagement* mampu menjadi variabel intervening antara kecerdasan spiritual terhadap OCB.

Kata kunci: *Etika kerja Islam, kecerdasan spiritual, employee engagement, dan organizational citizenship behavior.*

ABSTRACT

Employee performance has several supporting criteria, which one of them is Organizational Citizenship Behavior (OCB). Employees who have Organizational Citizenship Behavior will try to get involved together voluntarily to create ideal working conditions in order to create a supportive atmosphere for efforts to achieve the expected goals.

The population in this research were all of staff / employees of the Central Java High Court amount of 118 people. The data in the research uses the census research, it is taking the whole of the population in the high court central java. Based on the results of the questionnaires distribution process obtained of 86 people. Analysis tool used in this research is the path analysis, which previously conducted validity and reliability test as well as the classical assumptions test.

The results showed that Islamic Work Ethics and Spiritual intelligence proved to be positive and significant towards Employee Engagement as well as a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Employee Engagement is capable to become an intervening variable between Islamic Work Ethics towards Organizational Citizenship Behavior (OCB). Employee Engagement is able to be an intervening variable between spiritual intelligence towards OCB.

Keyword: Islamic Work Ethics, Spiritual Intelligence, Employee Engagement, dan Organizational Citizenship Behaviour.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb

Puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* BERBASIS ETIKA KERJA ISLAM DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*”.

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Strata 1 (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, mengingat keterbatasan dalam bidang pengetahuan dan pengalaman dari penulis, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Suharnomo, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang sekaligus merangkap sebagai Dosen Pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan arahan dalam bimbingan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Harry Soesanto, M.Kes selaku dosen wali selama menempuh pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE, ME selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR dan Ibu Dr. E. Hj. Intan Ratnawati, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dalam melakukan penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua dan Saudaraku tercinta yang tak henti-hentinya mendoakan serta memotivasi dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Para pimpinan dan pegawai Pengadilan Tinggi Jawa Tengah yang telah dengan suka rela memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian hingga akhir penyusunan skripsi
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan ini dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, 29 Mei 2019
Penulis,

Riya Niri Rindu Astuti
12010115140112

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
2.2 <i>Employee Engagement</i>	14
2.3 Etika kerja Islam	17
2.4 Kecerdasan spiritual.....	18
2.5 Hubungan antar variabel	20
2.5.1 Pengaruh etika kerja Islam terhadap <i>employee engagement</i>	20
2.5.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Employee engagement</i>	22
2.5.3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
2.5.4 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24

2.5.5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26
2.6	Kerangka pemikiran	27
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
3.1.1	Variabel Penelitian	29
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	30
3.2	Populasi, Sampel dan teknik pengambilan sampel	31
3.3	Jenis dan Sumber Data	31
3.4	Metode Pengumpulan Data	32
3.5	Metode Analisis Data	33
3.5.1	Analisis statistic deskriptif	33
3.5.2	Uji instrumen	33
3.5.3	Uji asumsi klasik	34
3.5.4	Path analissi atau analisis jalur	36
3.5.5	Pengujian hipotesis	36
3.5.6	Koefisien determinasi	37
3.5.7	Uji sobel test	37
BAB IV HASIL PENELITIAN		39
4.1	Gambaran umum responden	39
4.1.1	Karakteristik responden	40
4.2	Uji validitas dan reliabilitas	43
4.3	Analisis deskriptif variabel	45
4.4	Hasil penelitian	53
4.4.1	Uji asumsi klasik	53
4.4.2	Metode path analisis	55
4.4.2.1	Persamaan regresi	55
4.4.2.2	Pengujian hipotesis	57
4.4.2.3	Uji koefisien determinasi	59
4.4.3	Uji sobel test	60
4.5	Pembahasan	65

4.5.1	Pengaruh etika kerja Islam terhadap <i>employee engagement</i>	66
4.5.2	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Employee engagement</i>	67
4.5.3	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	69
4.5.4	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	70
4.5.5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	72
4.5.6	Pengaruh langsung dan tidak langsung.....	73
BAB V PENUTUP		75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	77
5.3	Keterbatasan penelitian.....	78
5.4	Agenda penelitian mendatang.....	78
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Pencapaian penyelesaian perkara 5
Tabel 3.1	Definisi operasional variabel 28
Tabel 4.1	Sampel dan tingkat pengembalian 37
Tabel 4.2	Jenis kelamin responden 38
Tabel 4.3	Rekapitulasi responden berdasarkan usia 39
Tabel 4.4	Tingkat pendidikan responden 39
Tabel 4.5	Masa kerja responden..... 40
Tabel 4.6	Uji validitas variabel 41
Tabel 4.7	Uji reliabilitas variabel..... 42
Tabel 4.8	Rentang skala tanggapan responden 43
Tabel 4.9	Tanggapan responden tentang etika kerja Islam 43
Tabel 4.10	Tanggapan responden tentang kecerdasan spiritual..... 45
Tabel 4.11	Tanggapan responden tentang employee engagement..... 47
Tabel 4.12	Tanggapan responden tentang organizational citizenship behavior..... 48
Tabel 4.13	Uji normalitas data 50
Tabel 4.14	Uji multikolinieritas 51
Tabel 4.15	Uji heteroskedastisitas (uji glejser) 52
Tabel 4.16	Rangkuman hasil persamaan regresi..... 52
Tabel 4.17	Uji koefisien determinasi 57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran teoritis	25
Gambar 4.1 Analisis jalur antar variabel penelitian.....	58
Gambar 4.2 Pengaruh etika kerja Islam terhadap employee engagement menuju ke OCB.....	58
Gambar 4.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Employee Engagement</i> menuju ke OCB.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian.....	85
Lampiran 2	Surat Balasan Ijin Penelitian.....	86
Lampiran 3	Kuisisioner.....	87
Lampiran 4	Frequency table.....	93
Lampiran 5	Uji validitas.....	99
Lampiran 6	Uji Reliabilitas.....	101
Lampiran 7	Regression	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya ditentukan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam usaha mengejar tujuan operasi dan kegiatan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, emosi dan latar belakang yang bermacam-macam dalam mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuan, tidak terkecuali organisasi pengadilan.

Organisasi pengadilan harus mampu mengatasi hambatan-hambatan yang mampu menghalangi tercapainya tujuan dan mencari alternatif terbaik guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Untuk mewujudkan penyelenggaraan pengadilan dibutuhkan penataan organisasi yang baik karena pelaksanaan keadilan yang carut marut bukan tujuan organisasi peradilan. Efektivitas pengelolaan pengadilan merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi pengadilan.

Berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung (Perma) Nomor 7 tahun 2015 organisasi pengadilan melakukan perubahan dalam restrukturisasi organisasi yaitu menjadi struktur kesekretariatan dan kepaniteraan pengadilan. Kepaniteraan sendiri memiliki tugas untuk melaksanakan pemberian dukungan dalam bidang teknis dan administrasi yustisial kepada Majelis Hakim Agung untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara, serta melaksanakan administrasi penyelesaian putusan Mahkamah Agung. Sedangkan, Kesekretariatan berfungsi untuk membantu Ketua

Mahkamah Agung dalam menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan dukungan secara teknis, administrasi, organisasi maupun finansial kepada seluruh unsur yang ada di lingkungan Mahkamah Agung dan Pengadilan di semua lingkungan Peradilan di Indonesia.

Pemisahan tersebut ditujukan untuk penyeragaman struktur dan tata kerja pengadilan. Melalui pemisahan kedudukan, tugas dan fungsi antara Panitera dan Sekretaris tersebut diharapkan semakin fokus dan tidak tumpang tindih, sehingga akan memudahkan pimpinan pengadilan dalam melakukan pengawasan.

Dalam melakukan perubahan tidak selamanya keputusan atau kebijakan dalam pengembangan organisasi, khususnya terkait dengan dimensi perubahan struktur selalu mendapatkan keberhasilan. Ekspektasi terhadap pemisahan tersebut tidak sepenuhnya terealisasi dalam aspek pembaruan kesekretariatan dan kepaniteraan pengadilan karena menimbulkan persoalan, kurang terlaksananya fungsi kepaniteraan secara efektif dan efisien sehingga menyebabkan adanya disharmonis hubungan Ketua dan Sekretaris. Dampak dengan disharmonis tersebut tentu mempengaruhi rendahnya perilaku pegawai untuk mau bekerja secara *ekstra role* dalam menjalankan tugasnya, seperti saling bantu membantu, bekerja sama dengan sesama pegawai atau lebih dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut tidak lepas karena pegawai beranggapan jika masing-masing sudah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga dengan adanya perubahan struktur tentu akan mempengaruhi *OCB* pegawai.

Organizational citizenship behavior (OCB) awalnya didefinisikan sebagai perilaku pegawai yang dimana mau untuk berkerja secara ekstra yang tidak

termasuk dalam ukuran kinerja pegawai yang mana dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam jangka Panjang (Banki, 2010). Pegawai yang mempunyai *OCB* maka pegawai akan terlibat bersama-sama yaitu dengan berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya *OCB* tersebut tidak lepas karena faktor rendahnya *employee engagement* dari pegawai.

Employee engagement merupakan tingkat komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilainya (J., 2014). Keterikatan karyawan tidak hanya sebatas kehadiran fisik tetapi juga psikologis melalui tanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan, yaitu pencapaian kinerja secara maksimal. Pegawai yang memiliki *employee engagement* kuat terhadap organisasi, akan berusaha melakukan tugas secara ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif dan efisien. Keterlibatan karyawan adalah kondisi positif yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam mempertimbangkan sikap dan perilaku karyawan yang mana melibatkan kesadaran diri (fisik, emosi, perasaan, semangat) karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Mawaddah & Wijaya, 2016).

Dalam meningkatkan *OCB* tidak lepas karena peran etika kerja Islami, *spiritual leadership* dan faktor *perceived organizational support*. (G. Porter, 2010) mengatakan bahwa arti dari pekerjaan dalam kehidupan seseorang tergantung pada

sejarah serta syarat dan ketentuan dari budaya yang dimiliki individu tersebut. Bukan hanya budaya semata yang membentuk pola pikir dan perilaku etis, hal itu juga dipengaruhi oleh latar belakang agama yang dimiliki individu tersebut. Hal ini didukung oleh pernyataan (Quoquab & Mohammad, 2013) bahwa semua agama baik Islam, Kristen, Hindu, dan Budha memandang pekerjaan sebagai faktor penting dalam pengembangan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan, serta fokus pada penanaman nilai-nilai baik seperti, kerja keras, komitmen, kesetiaan, dan kejujuran dalam organisasi yang dapat membantu organisasi dan individu menjadi sejahtera. Dimana, semua etos kerja ini melarang mempraktikkan nilai-nilai buruk seperti sifat malas, mencuri, ketidakjujuran, dan menyontek yang dapat menyelaraskan organisasi dan karyawannya.

Etika Kerja Islam menggunakan agama sebagai fondasi dalam mengidentifikasi etika seseorang dalam bekerja. Perspektif Islam lebih banyak cocok untuk menjelaskan etika karena komprehensif, moderat dan realistis (Al-Aidaros, Mohd. Shamsudin, & Md. Idris, 2019). Standar moral serta persepsi mengenai etika seorang individu berasal dari bagaimana latar belakang dan nilai-nilai agama yang dimiliki. Dengan demikian, istilah “Etika” dipahami bahwa bagaimana individu tersebut menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari dan turut berpengaruh pada kehidupan bisnis mereka mulai dari pemikiran spiritual, moral serta kepercayaan yang dimiliki (Quddus, Iii, & White, 2009). Dari hasil penelitian (Arslan, 2001) mengenai penerapan *Protestant Work Ethic* (PWE) terhadap manajer Protestan, Katolik dan Muslim. Manajer Muslim memiliki skor PWE lebih tinggi dari manajer Protestan dan Katolik salah satunya “*kerja keras membawa*

kesuksesan”, yaitu “*siapa pun yang mampu dan mau bekerja keras memiliki peluang untuk sukses*” dan “*jika seseorang bekerja keras dia cenderung membuat kehidupan yang baik baginya*”. Yang berarti PWE mampu diterapkan di berbagai kalangan agama karena pada dasarnya kepercayaan atau agama mengajarkan hal-hal baik bagi para individu seperti yang dijelaskan sebelumnya oleh (Quoquab & Mohammad, 2013).

Implementasi program etis dapat mencegah dan mengendalikan kesalahan di antara karyawan sehingga dapat menciptakan perilaku. Semakin tinggi etika kerja Islam, maka akan membuat seseorang mau saling membantu guna mencegah dan mengendalikan kesalahan, sehingga membuat seseorang mampu mengendalikan perilakunya sendiri untuk mau bekerja ekstra guna meningkatkan potensi yang dimilikinya (Kumar & Rose, 2012)

Kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan dimana seseorang akan berusaha menyelesaikan masalah-masalah hidup ini berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini (Goleman, 2005). Karyawan yang tinggi kecerdasan spiritualnya akan memiliki kecenderungan menjadi karyawan yang penuh pengabdian yaitu mau bekerja secara *extra*, yaitu untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberikan petunjuk penggunaannya. Hal ini sesuai pernyataan (Rashvand & Bahrevar, 2013) bahwa orang-orang yang cerdas secara spiritual akan terlibat dalam *extra-role behavior*.

Pengadilan Tinggi Jawa Tengah juga mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan sebagian urusan pelayanan pemerintah kepada masyarakat secara optimal. Adanya tanggapan masyarakat terhadap layanan aparaturnya pemerintah di

Pengadilan Tinggi Jawa Tengah yang belum menunjukkan kapabilitas yang tinggi serta kurang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Perubahan struktur organisasi antara kesekretariatan dan kepaniteraan tentu akan mempengaruhi koordinasi antar pegawai sehingga hanya fokus pada pekerjaannya saja.

Terdapatnya perubahan dalam restrukturisasi organisasi tentu akan mempengaruhi hubungan kerja antara kesekretariatan dan kepaniteraan yang tidak diatur secara eksplisit, sehingga menyebabkan kebuntuan koordinasi antara keduanya. Pengaruh hubungan kerja tersebut tentu juga akan mempengaruhi persoalan disharmonisnya antara hubungan Ketua dan Sekretaris dalam hal penyelenggaraan tugas pokok pelayanan publik pengadilan, yaitu mempengaruhi sistem pertanggung jawaban yang tidak timbal balik.

Dampak dengan kurang harmonisnya antara kesekretariatan dan kepaniteraan tentu akan mempengaruhi pencapaian penyelesaian perkara tiap tahunnya di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah seperti dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Penyelesaian Perkara
Pengadilan Tinggi Jawa Tengah Periode 2013 – 2017

Perkara	Tahun	Target (%)	Sisa Tahun Lalu	Masuk	Putus	Sisa	Capaian (%)
Perdata	2013	100	57	507	481	83	85,28
Pidana		100	52	388	410	30	93,18
Tipikor		100	7	99	97	9	91,51
Perdata	2014	100	83	438	456	65	87,52
Pidana		100	30	359	361	28	92,80
Tipikor		100	9	45	53	1	98,14
Perdata	2015	100	65	564	519	110	82,51
Pidana		100	28	337	329	36	90,13
Tipikor		100	1	25	25	1	96,15
Perdata	2016	100	110	567	577	100	85,23
Pidana		100	36	441	435	42	91,12
Tipikor		100	1	25	23	2	88,46
Perdata	2017	100	100	576	565	111	83,58
Pidana		100	40	422	412	50	89,18
Tipikor		100	2	20	20	2	90,90
Pidana anak		100	2	21	21	2	91,30

Sumber :LKJIPPengadilan Tinggi Jawa Tengah, 2015-2017

Berdasarkan beberapa perkara yang ditangani Pengadilan Tinggi Jawa Tengah menunjukkan bahwa pencapaian beberapa penyelesaian perkara, mulai dari perdata, pidana dan tipikor menunjukkan belum mencapai target yang ditentukan. Banyaknya perkara yang belum terselesaikan disebabkan karena banyaknya perkara yang masuk pada bulan Oktober-Desember sehingga membutuhkan waktu dalam pengerjaannya, dalam hal ini diperlukan sikap dan perilaku pegawainya yang *extra role* dalam menangani beberapa perkara. Seperti sikap mau membantu kesulitan rekan kerjanya, kerjasama tim, dan keaktifan kontribusi ide dan saran untuk perkembangan organisasi. Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi

lambannya penanganan beberapa kasus. Untuk itulah diperlukan perbaikan dari Pengadilan Tinggi Jawa Tengah dalam hal membuat hubungan secara koordinatif antara sekretaris dengan panitera sehingga saluran koordinasi tersebut dapat memperkecil terjadinya kesalahan dalam berkomunikasi yang tentunya akan mempengaruhi pencapaian penyelesaian perkara.

Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Alhyasat, 2012), (Abbasi, A. S. , & Rana, 2012), (Marri, Sadozai, Zaman, & Ramay, 2012) dan (Rahmanto, 2016) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *OCB*. Begitu halnya dengan penelitian (Ardhiyyan, 2017) yang menunjukkan hasil serupa bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap *OCB*. Berbeda dengan penelitian (Rizk, 2008) bahwa etika kerja Islam justru tidak berpengaruh terhadap *OCB*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa terjadi penelitian yang inkonsisten antara penelitian satu dengan lainnya. Dengan demikian *OCB* pegawai diharapkan dapat meningkat apabila didukung faktor etika kerja Islam, kecerdasan spiritual. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut maka menarik untuk mengadakan penelitian tentang “PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* BERBASIS ETIKA KERJA ISLAM DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dijelaskan bahwa masalah dalam penelitian ini adalah masih rendahnya *organizational citizenship behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi. Dengan perumusan masalah tersebut yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak instansi Pengadilan Tinggi Jawa Tengah agar *organizational citizenship behavior* dapat meningkat, sehingga pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam kerja terhadap *employee engagement* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *employee engagement* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam kerja terhadap *employee engagement* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *employee engagement* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang didapat sehingga ada kesesuaian pada permasalahan dengan kondisi di dunia kerja guna mendapatkan pengalaman penelitian dan aplikasi ilmu yang telah dipelajari

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pengadilan Tinggi lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai.