

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi elemen terpenting adalah sumber daya manusia, sekaligus menjadi unsur utama dalam penggerak satu organisasi dalam upaya mewujudkan visi misi organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa sumber daya dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik dengan tujuan memberikan kontribusi dan dampak positif bagi satu organisasi tersebut (Badruzaman, 2012). Upaya mempertahankan kredibilitas lembaga pendidikan perguruan tinggi tentunya sangat didukung dengan adanya sinergitas dari masing-masing elemen dalam melaksanakan tugas dan fungsi karyawan perguruan tinggi tersebut dengan tujuan visi dan misi perguruan tinggi dapat terwujud dengan baik. Organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik karena akan berdampak langsung pada efektivitas kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini, kerjasama karyawan menjadi komponen penting dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi.

Perguruan tinggi harus melakukan langkah antisipasi untuk menghadapi persaingan yang kompetitif dan tanggungjawab untuk meningkatkan segala aspek pelayanan yang dimiliki (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Adanya penelitian yang dilakukan oleh (Brahmasari & Suprayetno, 2008) menjelaskan bahwa telah dilakukannya penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) telah dilakukan sejak tahun 1983 yang artinya sudah 30 tahun lalu. Penelitian OCB pada saat itu berfokus pada dampak atau mencari pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap perilaku individu dan hubung dengan kinerjanya pada suatu organisasi. Oleh sebab itu, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* tidak dapat langsung ditetapkan, karena banyaknya faktor-faktor yang

mempengaruhi tidak langsung dapat terjadi/ditetapkan, karena banyaknya faktor yang dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Organ et al. (2006:8) menjelaskan *Organizational citizenship behavior* perilaku individu yang bersifat diskresioner (kebebasan mengambil keputusan sendiri), yang tidak mengharap imbalan atau penghargaan formal, tetapi dampaknya dapat menambah efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Dengan demikian, dapat di artikan bahwa perilaku sumber daya manusia tersebut bersifat sukarela untuk kepentingan organisasi. Perilaku sumber daya manusia dalam menerapkan *organizational citizenship behavior* tidak hanya sebagai persyaratan dan peran jabatan secara langsung dilaksanakan berdasarkan kontrak yang telah disepakati, akan tetapi menjadi setiap individu secara sukarela.

Kondisi suatu pekerjaan yang bersifat fluktuatif saat ini, suatu tugas dan tanggung jawab dikerjakan dalam bentuk tim sehingga membutuhkan adanya kerja sama dan kepedulian antar karyawan, kelangsungan hidup suatu organisasi sangat membutuhkan adanya karyawan yang berperilaku *organizational citizenship behavior*, hal ini dapat terjadi karena adanya individu yang saling membantu dalam kerja sama tersebut. Selain itu adanya kesadaran dari setiap karyawan yang mencalonkan dirinya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berlebih dengan tujuan terhindar dari konflik yang ada dalam dunia kerja, setiap karyawan mentaati secara pasti setiap peraturan yang ada dalam organisasi serta memberikan toleransi pada setiap kejadian yang bersifat mengganggu dan merugikan bagi suatu pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2008:40).

Terwujudnya perilaku *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi dengan baik sangat dibutuhkan adanya keefektifan peran seorang pemimpin (Rahmi, 2013). Sehingga perlu adanya peran pemimpin dalam melakukan pengawalan pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab setiap karyawan, seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh secara menyeluruh kepada karyawan dengan cara positif untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Rahmi, (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sangat tepat di terapkan pada lembaga pendidikan untuk menciptakan adanya profesionalitas kinerja, berpendidikan dan memiliki tingkat intelektualitas serta kerjasama yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan suatu metode bagi pemimpin untuk memberikan motivasi kepada karyawan/bawahan untuk suatu pekerjaan yang bersifat produktif, hal ini dilakukan agar tujuan organisasi dapat terpenuhi. Kresnandito, (2012) *Transformational Leadership* pada dasarnya dapat menciptakan keadaan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja. Hughes *et al.* (2012: 542) menjelaskan pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki visi, keahlian berkomunikasi, mampu mengelola kesan yang baik dan menggunakannya untuk mendorong emosional para pengikutnya untuk membantu mewujudkan visi sang pemimpin.

Robbins dan Judge, (2015) menjelaskan pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional mampu melihat kebutuhan dalam hal pengembangan diri para pengikutnya, mampu mengalihkan anggapan para pengikutnya pada masalah yang terjadi, serta dapat membahagiakan dan mampu memberikan inspirasi para pengikutnya untuk lebih meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi bawahannya harus mempunyai gaya tersendiri dengan tercapainya efektifitas kinerja karyawan. Gaya pemimpin yang seharusnya diterapkan dan dimiliki oleh pemimpin tersebut tentunya mempunyai perbedaan dalam suatu organisasi, seorang pemimpin tentunya memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan tersebut dapat digunakan untuk memberikan pengaruh kepada setiap karyawannya, salah satunya adalah *Transformational Leadership* (Suryanatha dan Ardana, 2014).

Selain *Transformational Leadership* adanya peran *Workplace Spirituality* sangat dibutuhkan sebagai bentuk keberlangsungan kinerja dan kualitas kerja sumber daya manusia

dalam suatu organisasi. Dalam perspektif islam, karyawan yang bekerja menjalankan tugas dan tanggungjawabnya didasari pada sikap taqwanya kepada Tuhan. Oleh karena itu tingginya tingkat ketaqwaan seseorang kepada Tuhan akan meningkatkan perilaku tanggungjawab sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Selain itu kajian mengenai spiritualitas ditemukan bahwa individu yang menghidupi spirit mengalami kemunculan nilai terdalam dari setiap individu tersebut dalam upaya menunjang pekerjaannya sehingga lebih bermakna dalam bekerja dan mempunyai kreatifitas kinerja yang lebih baik (Yogatama & Widyarini, 2015).

Spiritualitas di tempat kerja merupakan suatu nilai dalam budaya organisasi dan mampu menciptakan suatu pengalaman transenden pada setiap karyawan dalam berkarya serta memberikan fasilitas perasaan yang berhubungan dengan karyawan satu ke karyawan lainnya sehingga para karyawan mempunyai perasaan lengkap dan bahagia, spiritualitas tempat kerja mampu menciptakan keadaan positif kepada setiap karyawan serta organisasi (Nurtjahjanti, 2010). Spiritualitas merupakan pembawaan dari masing-masing karyawan sejak lahir dan diterapkan pada kehidupan sehari-hari sebagai makna dalam hidup (Ashar & Lane-Maher, 2004). (Ashmos & Duchon, 2000). *Workplace Spirituality* adalah keadaan dimana seorang karyawan memiliki perasaan pada batinnya bahwa pekerjaannya adalah bermakna dan diperlihara oleh karyawan itu sendiri, dalam kontek ini adalah pada organisasi.

Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dengan baik tentunya disesuaikan dengan *Emotional Intelligence* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam sebuah organisasi. Helmy, (2016) teori mengenai *Emotional Intelligence* pertama kali dimunculkan oleh Salovey dan Mayer pada tahun 1990, kecerdasan emosional merupakan bentuk pemahaman pada diri sendiri, mengatur emosi serta memunculkan rasa empati kepada orang lain dalam upaya peningkatan taraf hidup seseorang.

Pentingnya *Emotional Intelligence* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam menjalin hubungan kerjasama dengan karyawan lain sehingga mampu menciptakan

operasional kerja organisasi dengan efektif, karyawan mempunyai tingkat *Emotional Intelligence* yang baik memberikan kontribusi yang baik pula kepada karyawan lain serta perlakuan yang efektif pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab organisasinya serta mampu memunculkan empati dan kepedulian dengan karyawan lain (Usman & Chaudry, 2011).

Goleman (2003) menjelaskan *Emotional Intelligence* merupakan individu yang memiliki kemampuan memahami keadaan perasaan diri sendiri, dalam mengatur emosi juga mampu dalam berempati terhadap perasaan orang lain, pada waktu yang sama juga berfungsi untuk meningkatkan taraf hidup seseorang. Ibrahim, (2013) menjelaskan *Emotional Intelligence* yang dimiliki karyawan, akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan menjadi individu yang taat dalam bekerja, emosi yang mampu dikendaliwkannya, dengan sesama pegawai mampu terjalin kehidupan sosial yang harmonis.

Dapat dijelaskan bahwa beberapa penelitian sebelumnya mengenai *Transformational Leadership*, *Emotional Intelligence* dan *Workplace Spirituality* sebagai faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dilakukan oleh Rahmi, (2013) menyimpulkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Ibrahim, (2013) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RS Umum Anutapura dan RS Undata Palu. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Suryanatha, dan Ardana, (2014) menjelaskan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap OCB.

Adanya perbedaan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pawar, (2009) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif variabel *Transformational Leadership* dengan *Workplace Spirituality*. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Dent, at all, (2005) menjelaskan bahwa tidak adanya hubungan antara *Transformational Leadership*

dengan spiritualitas di tempat kerja, keadaan tersebut dijelaskan bahwa perkembangan teori pada kepemimpinan dan hubungannya dengan *Workplace Spirituality* masih dianggap dalam masa perkembangan, yang artinya masih perlu adanya pengembangan penelitian pada aspek ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Lian, & Tui, (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan Piccolo & Colquitt, (2006) menjelaskan *Transformational Leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan adanya hubungan negatif dan tidak memberikan efek langsung sehingga harus melalui mekanisme karakteristik pekerjaan, spiritualitas, motivasi intrinsik, dan komitmen pada tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Tischler, *at all* (2002) menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *Emotional Intelligence* dan *Workplace Spirituality* sehingga spiritualitas berkaitan dengan kinerja atau efektivitas tempat kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pada hasil penelitian, sehingga perlu adanya penelitian lebih mendalam mengenai *transformational leadership*, *emotional intelligence*, *Workplace Spirituality* pada *organizational citizenship behavior* yang didukung literatur dan pengembangan variabel dengan tujuan memperoleh hasil akurat. Beberapa fenomena penelitian sebelumnya yang mempunyai hasil berbeda sehingga membutuhkan pembaruan fenomena. Melihat kondisi kinerja perguruan tinggi baik dengan latar belakang Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) mempunyai tuntutan dan tekanan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab secara internal dan perlu adanya kerjasama antar karyawan serta kesadaran dalam menjalankan kinerja organisasi agar organisasi lembaga pendidikan mampu memberikan pelayanan secara efektif. Dengan demikian, perlu adanya pemahaman mengenai pentingnya *organizational citizenship behavior* pada lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi.

Universitas Islam Negeri Malang atau di kenal dengan UIN Maliki Malang merupakan salah satu lembaga Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Melalui Surat Keputusan Presiden No. 50 pada tanggal 21 Juni 2004 dalam perkembangan sejarahnya diberi nama Universitas Islam Negeri Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mengalami beberapa pergantian nama diantaranya Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang pada tahun 1997, atas nama presiden pada tahun 2004 nama tersebut diganti menjadi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang melalui peresmian Menko Kesra pada saat itu Prof.H Ahmad Malik Fadjar, M.Sc yang dikenal dengan UIN Maliki Malang yang diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono Universitas ini bercita-cita menjadi the center of excellence dan the center of Islamic civilization sebagai langkah mengimplementasikan ajaran Islam sebagai rahmat bagi semesta alam (al Islam rahmat li al-alamain) ([www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id)).

Penelitian ini dilakukan di pada UIN Maliki Malang dikarenakan merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang mempunyai karakteristik spiritual yang sangat tinggi, hal ini dapat ditunjukkan bahwa seluruh karyawan UIN Maliki Malang beragama islam yang sesuai dengan identitas universitas yaitu “Universitas Islam”. Selain itu, berdasarkan observasi memperoleh informasi bahwa setiap fakultas di Universitas Islam Negeri Malang mengagendakan acara yasin dan tahlil yang wajib di hadiri oleh karyawan baik dosen maupun staf non dosen.

Perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Malang dinilai perlu mengembangkan kinerja karyawan serta mempertahankan dan menjunjung tinggi *Workplace Spirituality* diantara para staf non dosen dan dosen diharapkan mampu menciptakan kondusifitas dalam pekerjaan, tujuan organisasi dalam hal ini Universitas Islam Negeri Malang dapat tercapai sesuai visi dan misi yang diharapkan, terlebih yang perlu di capai adalah kualitas sumber daya manusia dalam hal kebutuhan akademik secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Arif yang merupakan salah satu staf non-dosen Universitas Islam Negeri Malang (10/10/2018:

09.35 WIB) menjelaskan bahwa seluruh karyawan staf non-dosen di kampus Universitas Islam Negeri Malang harus mempunyai tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dilakukan serta mampu menciptakan rasa cinta dan kepedulian terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja sebagai penunjang pendidikan perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Malang yang merupakan Badan layanan Umum (BLU).

Universitas Islam Negeri Malang menjadi objek penelitian. Tentunya dalam pengembangan keilmuan UIN Malang menjadi tuntutan tersendiri untuk seluruh karyawan staf non dosen dalam upaya menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan maksimal, oleh karena itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai peran penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi khususnya Universitas Islam Negeri Malang.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Pentingnya peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi lembaga pendidikan khususnya Universitas Islam Negeri Malang menciptakan kualitas kerja karyawan sehingga kesadaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan rasa sukarela. Dengan demikian perlu adanya pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Berikut merupakan pertanyaan yang akan di bahas dalam penelitian ini:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Workplace Spirituality*?
4. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Workplace Spirituality*?
5. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Workplace Spirituality*.
4. Menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Workplace Spirituality*.
5. Menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian diharapkan :

1. Memberikan dan menambah wawasan secara teori dan praktik; terutama terkait *transformational leadership*, *Workplace Spirituality*, *emotional intelligence*, dan *organizational citizenship behavior*.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan studi pembandingan dari beberapa referensi dan penelitian lain yang merupakan penelitian sejenis.
3. Dapat digunakan bagi akademisi untuk melakukan pengembangan pada teori mengenai sumber daya manusia; khususnya mengenai interaksi antara *transformational leadership*, *Workplace Spirituality*, *emotional intelligence*, dan *organizational citizenship behavior*.
4. Dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga pendidikan terutama khususnya UIN Maliki Malang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

#### **1. BAB I**

Bab I berisi pendahuluan yang menerangkan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

## **2. BAB II**

Bab II berisi telaah pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis penelitian dan hipotesis.

## **3. BAB III**

Bab III berisi tentang metode penelitian yang menguraikan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampling, metode pengumpulan data, pengukuran construct, serta teknik analisis.

## **4. BAB IV**

Bab IV berisi analisis data gambaran umum obyek penelitian dan data deksriptif, proses dan hasil analisis serta pengujian hipotesis.

## **5. BAB V**

Bab V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan serta saran dari peneliti setelah melakukan analisis dan pembahasan.

