

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai kualitas tenaga kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik untuk mendapatkan hasil yang berkualitas. Perusahaan merupakan unit yang bertantangan dengan tujuan untuk mengimpor tenaga kerja yang berkualitas tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki kinerja lebih baik dengan meningkatkan sumber daya manusia melalui OCB dan kepemimpinan.

Pengembangan OCB adalah bentuk perilaku efektif dalam dimensi tenaga kerja yang berkualitas. Peran perilaku kewargaan sangat signifikan terhadap perusahaan seperti yang di katakan Podsakoff (2000) dalam Jannah, (2019) yang menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional memiliki dampak besar terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, OCB yang baik di tandai dengan kinerja pegawai yang baik sehingga akan menghasilkan nilai yang positif, begitu pula sebaliknya, apabila OCB memiliki pegawai tidak berkualitas, maka kinerja mereka akan buruk sehingga akan berdampak *negative*.

OCB adalah kegiatan yang diikuti dengan hati yang tulus mengikut sertakan pegawai untuk mendukung perkembangan dan kemajuan organisasi. Salah satu ciri-ciri OCB adalah mendorong pegawai memberikan dukungan langsung kepada organisasi yang terlepas dari *job desc* tim pegawai (Said *et al.*, 2021). OCB mencakup lebih dari keterikatan individu pegawai namun melainkan makna dari kewargaan merupakan sebuah pertanggungjawaban dan cinta pada pekerjaan yang dilakukan tanpa pengawasan dan secara sukarela. Meskipun perilaku kewargaan dalam organisasi tidak disebutkan dalam *description* tugas pegawai, hal itu sangat penting untuk diantisipasi sehingga membantu meningkatkan efisiensi dan jangka panjang perusahaan, khususnya di dunia usaha yang memiliki banyak pesaing.

Dari banyaknya variabel ikut mempengaruhi OCB yaitu *leader*. Pada situasi seperti ini, seorang *leader* merupakan aksi yang dipakai untuk mendorong individu dalam bekerja sama untuk mengejar target yang disimpulkan secara signifikan demi

perkembangan perusahaan (Sarifuddin & Soemitra, 2022). Seorang *leader* merupakan metode untuk mendorong pegawainya dalam mencapai tuntutan perusahaan, mendukung dengan memberikan semangat kepada pegawainya dalam bersikap melalui teknik yang benar sehingga bisa mencapai tuntutan dalam mengembangkan sebuah perusahaan, serta mempengaruhi perbaikan kumpulan sekelompok budaya. Sebagai poin yang paling penting, seorang pemimpin bisa mendorong pegawainya dengan memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta memberikan arahan yang jelas dan memberikan apresiasi kepada pegawai dan menerima semua pencapaian pegawai tersebut, serta mempertahankan kolaborasi terhadap orang diluar lingkup (Jufrizen, 2017 dalam Sarifuddin & Soemitra, 2022)

Hal ini didukung pula dengan penelitian Rambe *et al.*, (2018) kepemimpinan merupakan skill dalam mengajak individu lain agar menjalankan tugas bersama dimana individu nya termotivasi, terinspirasi, dan tertantang dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Thayip *et al.*, (2013) dalam Sarifuddin dan Soemitra, (2022), Seseorang memiliki kepribadian, kemampuan, dan kecakapan yang membuatnya dianggap cakap. Oleh karena itu, baik organisasi maupun pegawainya mendapatkan manfaat dari seorang pemimpin yang baik. Dan dukung juga melalui penelitian menurut Fry (2003), dalam Sarifuddin dan Soemitra, (2022). Kepemimpinan spiritual adalah membantu pengikutnya membuat tujuan dan visi yang meningkatkan dedikasi sebagai komponen yang sangat penting yang membuat keberhasilan kepemimpinan spiritual dalam memimpin bawahannya memberikan semangat berupa sifat yang ada didalam diri seseorang melalui visi, harapan, dan keimanan seseorang, serta cinta altruistik. Kelanjutan kehidupan nilai nilai spiritual dicapai melalui *calling* dan *membership* (Rahmawaty, 2016). Kepemimpinan spiritual adalah model kepemimpinan kausal yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi intrinsic (Fry dan Matherly, 2006) Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, pemimpin dalam organisasi bertanggung jawab untuk mengelola dan memimpin organisasi. Bagaimana seorang pemimpin bertindak dipengaruhi oleh keadaan dalam organisasi yang mereka pimpin, namun, perilaku seorang keadaan dalam sebagai seorang *leader* dipengaruhi secara signifikan oleh

para pemimpin, yang memainkan peran strategis yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, yang menjadikan keberadaan mereka sangat penting. Tujuan organisasi akan sulit dicapai jika tidak ada kepemimpinan yang kuat dan sifat yang kuat serta pengaruh para atasan yang akan berdampak penting pada semangat kerja pegawai.

Kepemimpinan yang mengutamakan prinsip-prinsip kerohanian yang bergantung pada logika berpikir seseorang dalam membuat pilihan disebut kepemimpinan spiritual. Atasan yang berlandaskan pada kebijakan perusahaan yang memiliki kestabilan emosi kesadaran moral sangat penting untuk manajemen kepemimpinan karena guna mendukung atasan dengan mengambil tindakan cerdas serta bijak dalam mempertahankan keputusan. Perlu diingat bahwa dalam proses manajemen, bukan hanya pertimbangan intelektual atau rasional moral dalam meraih target yang berkaitan dengan seseorang dan perusahaan. Hati nurani mampu mengarahkan tindakan kita ke tujuan yang positif. Selain itu, akal sehat yang memiliki kemampuan untuk membedakan antara kebaikan dan keburukan. Oleh karena itu, jika ada seorang pemimpin yang Jika ada seorang pemimpin yang berhati nurani, maka bisa diyakini bahwa tindakan yang tidak etis tidak akan ditoleransi Surbakti (2012). Dukungan secara intrinsik dapat menciptakan teori kepemimpinan spiritual. Melalui perilaku seseorang secara intrinsik dalam mendukung perkembangan cinta kasih, harapan, dan visi. *altruistic* melalui *calling* dan *membership*, menanamkan optimisme pada pengikut melalui visi yang diciptakan oleh kepemimpinan spiritual Fry (2003).

Hal tersebut juga sangat didukung oleh penelitian yang dilakukan Sholikhah *et al.*, (2018) bahwasannya pegawai lebih mengarah untuk menerima tujuan dan prinsip dalam organisasi dengan melakukan segala sesuatu untuk manfaat organisasi saat mereka didukung, dimotivasi, dan diberikan semangat oleh seorang *leader* untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain itu, menurut (Sholikhah *et al.*, 2018), seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menumbuhkan sikap positif kepada pegawainya di tempat kerja.

Sehingga berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sholikhah, *et al.*, (2018) menemukan bahwasannya kepemimpinan spiritual mempunyai

pengaruh baik dan signifikan terhadap OCB, namun disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Pio dan Lengkong (2020), menemukan adanya bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung, tetapi mempengaruhi OCB secara langsung. Hasil dari kedua penelitian ini tidak konsisten, yang berarti bahwa ada yang menghasilkan dampak positif, dan yang lainnya negatif.

Bahwasannya terdapat ketidakkonsistenan pada hasil penelitian, dengan demikian dari hal tersebut perlu adanya penelitian lebih mendalam mengenai *spiritual leadership* terhadap OCB yang didukung oleh penelitian dan penemuan variabel baru untuk menghasilkan pencapaian yang valid. Untuk beberapa objek, studi sebelumnya menghasilkan temuan yang tidak valid jadi terdapat perbedaan yang tidak signifikan. Mengevaluasi kondisi kinerja organisasi dalam sebuah Yayasan yang menghadapi tuntutan dan stres kerja dalam melakukan tanggung jawab dan tugas secara internal, dengan kolaborasi yang diperlukan pegawai serta atasan dan kesadaran tentang menjalankan kinerja organisasi untuk mampu memberikan pengabdian yang baik secara efektif (Khan & Yuniawan 2019).

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Taruni Bhakti Madiun, yang memiliki beberapa unit sekolah di antaranya TK, SD, dan Sekolah SMP. Yayasan Taruni Bhakti Madiun beralamat di Jalan Ahmad Yani No 7 Madiun. Pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun terdiri atas tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan tenaga penunjang. Sebagai lembaga yang berfokus pada bidang pendidikan yang berbasis Katolik Yayasan Taruni Bhakti memiliki visi, misi yang menjunjung tinggi iman akan Kristus dan nilai-nilai kemanusiaan seturut semangat Santa Angela. Hal ini termasuk penghormatan terhadap Tuhan, komitmen terhadap pelayanan, solidaritas dengan orang-orang yang kurang beruntung dan pemahaman tentang pentingnya moralitas dan etika. Selain itu organisasi ini menekankan pada pelayanan terhadap sesama. Dalam hal ini Yayasan Taruni Bhakti Madiun sangat menjunjung tinggi tanggung jawab diantara atasan serta pegawai, maka di nilai mampu menyelesaikan tugas tugas yang komplit dari atasan. Dengan demikian, menciptakan keselarasan secara strategis dalam situasi seperti ini dapat dicapai melalui penggunaan praktik kepemimpinan spiritual. dengan mendorong

terciptanya kesadaran OCB. Kepemimpinan spiritual yang diberikan oleh leader yang berkarakter akan membuat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan hal ini akan memberikan semangat berupa penghargaan kepada pegawai yang bekerja secara realistis dan mampu mengatasi masalah dalam organisasi, sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai pada Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Maka dari itu, *spiritual leadership* terhadap OCB memiliki peranan yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya terhadap Pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini penting untuk dilaksanakan karena memerlukan kajian dan informasi mengenai Kepemimpinan Spiritual terhadap OCB karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yang berjudul “**Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah *spiritual leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu adalah menganalisis signifikansi pengaruh positif *spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi masukan pada Yayasan Taruni Bhakti Madiun untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam perilaku karyawan organisasi terkait dengan *spiritual leadership* dan *organizational citizenship behavior*.

### **b. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan bisa di jadikan sebagai bahan pembelajaran serta pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan topik teori *spiritual leadership* terhadap *organizational*

*citizenship behavior* (OCB) sehingga menjadi acuan bagi peneliti yang akan datang di bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika dalam penulisan skripsi ini di jelaskan, yaitu sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab 1 berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab 2 berisi penjelasan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

#### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab 3 berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengamilan sampel, dan teknik analisis data.

#### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab 4 berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, hasil analisis data dan pembahasan.

#### **BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bab 5 berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran dibahas dalam bab ini.