

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Telah banyak bukti yang ditemukan bahwa dalam lingkungan kerja yang para pekerja ingin mendapatkan makna hidup dalam melakukan pekerjaan di organisasi (Terez, 2000, dalam Wirayanti, 2011). Menurut William James (dalam Walgito, 2002), identitas sosial lebih diartikan sebagai diri pribadi dalam interaksi sosial, dimana diri adalah segala sesuatu yang dapat dikatakan orang tentang dirinya sendiri. Sebagaimana diketahui bahwa perkembangan perguruan tinggi di Semarang khususnya perguruan tinggi islam swasta menghadapi tantangan yang luar biasa, khususnya dalam perkembangan globalisasi dan penggunaan teknologi informasi.

Mantan Ketua Umum Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Islam Swasta (BKS-PTIS) Muhadjir Effendy menyatakan bahwa saat ini Perguruan Tinggi Islam Swasta menghadapi tiga tantangan besar yaitu persaingan dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN), hadirnya perguruan tinggi korporasi yang berjangkauan internasional dan tantangan program internal yaitu lemahnya Program Studi Keislaman yang harusnya menjadi ciri khas PTIS. Selain itu tantangan yang harus dihadapi oleh perguruan tinggi islam swasta secara internal adalah bagaimana memperkuat determinasi prodi keislaman. Fakta yang terjadi justru sebaliknya, prodi umum lebih berkembang dibandingkan program studi islam (Tresna Wiwitan dan Neni Yulianita,

2017). Pada saat ini jumlah perguruan tinggi di Semarang sebanyak 49, terdiri dari 44 perguruan tinggi swasta dan 5 perguruan tinggi negeri.

Upaya untuk mencapai tujuan penyelenggaraan program pendidikan yang berkualitas dapat dicapai melalui beberapa hal diantaranya adalah memiliki visi dan misi yang jelas, memiliki dosen-dosen yang berkompeten dibidangnya, dosen harus memiliki pengalaman go internasional dan memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh sebuah organisasi atau perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas atau mencapai tujuan adalah melalui penguatan identitas diri individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi.

Identitas seseorang terbentuk melalui proses identitas sosial sehingga membedakannya dengan orang lain dilihat dari ciri-ciri sosial seperti berpakaian, bertuturkata, bersikap dimasyarakat, berkomunikasi, mengisi waktu luang, dan sebagainya. Ciri-ciri sosial ini sering tidak disadari oleh pemilik identitas tersebut meskipun sudah menjadi bagian dari kebiasaan dalam kehidupannya. Kebiasaan merupakan produk budaya yang pada awalnya diusahakan atau diciptakan dengan sadar guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kebiasaan-kebiasaan baru pada akhirnya melahirkan identitas sosial tertentu melekat pada orang yang bersangkutan, baik disadari ataupun tidak. Identitas sosial tidak dapat dinyatakan secara sepihak oleh orang itu sendiri, tetapi merupakan hasil dari persepsi masyarakat di sekitarnya. Dengan demikian, identitas sosial pada dasarnya merupakan proses produksi budaya yang terus berlangsung sehingga proses terbentuknya identitas sosial. Pengakuan terhadap identitas sosial seseorang sangat

penting bagi orang yang bersangkutan karena identitas sosial membuktikan adanya pengakuan terhadap eksistensinya di masyarakat.

Kebutuhan untuk bersosialisasi di masyarakat adalah kebutuhan setiap orang seperti contoh berada disatu lembaga perguruan tinggi islam swasta yang harus memahami visi dan misi dari lembaga itu sendiri dan menerapkan dengan baik dikehidupan bermasyarakat. Sehingga identitas sosial melekat di orang tersebut saat berada diluar lingkungan lembaga.

Perguruan tinggi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas (Achmad Affandi, 2014). Pentingnya Sumber Daya Manusia di sebuah perguruan tinggi untuk menguatkan identitas sosial para dosen yang mengajar sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Salah satu faktor yang mendorong identitas sosial adalah spiritualitas di tempat kerja. Litzsey (2003) berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja, akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan. Perhatian pada kondisi individu dalam kajian spiritualitas di tempat kerja bermula dari fenomena mengenai pekerjaan manusia yang lama kelamaan dinilai sebagai rutinitas untuk mencari uang atau insentif lain. Bekerja seolah-olah hanya dilihat sebagai kegiatan yang mekanistik tanpa pemaknaan,

padahal manusia pada dasarnya memiliki hasrat untuk hidup bermakna dan mencari identitas diri dari pekerjaan (Maslow, dkk., 1998).

Untuk meningkatkan identitas sosial, karyawan diharapkan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan sebagai perilaku sukarela untuk menolong orang lain sehingga dapat memberikan keuntungan bagi orang lain maupun organisasi (Wilson, 2000). Sedangkan OCB (organizational citizenship behavior) menurut Nemeth dan Staw (dalam Mansoor, et al. 2012), dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan memperoleh keunggulan kompetitif dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang melampaui persyaratan pekerjaan formal yang dibutuhkan. Karena pada akhirnya kinerja karyawan mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan (Novliadi, 2007).

Hasil riset menunjukkan bahwa pekerja yang puas cenderung lebih efektif dalam produktifitasnya (Robbins and Judge, 2015). Pada faktanya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan berkomitmen, terlibat dalam pekerjaan bahkan memiliki OCB yang tinggi tidak menjamin bahwa karyawan akan tinggal dalam organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya bagi perguruan tinggi atau organisasi (Santosa, 2012). Perusahaan atau organisasi membutuhkan lebih dari itu, yaitu dosen yang memiliki engagement terhadap perguruan tinggi atau organisasi (Santosa, 2012).

Menurut Corace dan Charles J (2007) *engagement* juga sangat diperlukan karena *engagement* sering kali dipandang sebagai kunci untuk mengangkat organisasi ke tingkat yang lebih tinggi dalam perusahaan atau organisasi. Dosen yang memiliki *engagement*, akan memiliki level energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaannya, sering kali tenggelam dalam pekerjaannya hingga lupa waktu dan memiliki nilai yang sama dengan organisasi (Schaufeli and Baker, 2004).

Selain keterikatan organisasional atau *engagement* diperlukan juga orientasi pembelajaran. Sujan *et al.*, (1994) menyatakan bahwa orientasi pembelajaran akan meningkatkan kinerja dan membuat karyawan menjadi lebih efektif. Lukas et al (1996) dalam Farrel (2000) menyatakan bahwa pembelajaran organisasi dianggap oleh peneliti sebagai kunci untuk menuju sukses organisasi yang akan datang. Grant (2008) mencatat bahwa ketika identitas sosial itu penting, dosen termotivasi untuk membuat perbedaan terutama bila ada hubungan yang jelas antara perilaku pribadi dan identitas sosial ini artinya dosen ikut membantu dan berkontribusi dalam melakukan segala aktivitasnya menghasilkan peningkatan keterlibatan dalam perilaku yang berada diluar deskripsi pekerjaan atau OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Dimana penelitian terdahulu juga belum ada meneliti lebih jauh tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja, OCB, orientasi pembelajaran mempengaruhi identitas sosial melalui keterikatan organisasional. Hal ini lebih menarik untuk diteliti lebih jauh.

Pemilihan objek penelitian ini adalah di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dimana variabel-variabel sangat sesuai dengan permasalahan yang ada, yaitu variabel Spiritualitas di Tempat Kerja, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Orientasi Pembelajaran serta Identitas Sosial dengan intervening Keterikatan Organisasional.

Oleh karena itu masalah penelitian adalah bagaimana penguatan identitas sosial maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Penguatan Identitas Sosial SDM Melalui Keterikatan Organisasional”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian di atas, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana penguatan identitas sosial sumber daya manusia melalui keterikatan organisasional pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Organisasional?
2. Bagaimana Pengaruh OCB terhadap Keterikatan Organisasional?
3. Bagaimana Pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Keterikatan Organisasional?
4. Bagaimana Pengaruh Keterikatan Organisasional terhadap Identitas Sosial?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Organisasional.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh OCB terhadap Keterikatan Organisasional.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Orientasi pembelajaran terhadap Keterikatan Organisasional.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keterikatan Organisasional terhadap Identitas Sosial.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya berkenaan dengan penguatan identitas sosial sumber daya manusia melalui keterikatan organisasional.

2. Manfaat Praktis

- Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman peneliti serta mengaplikasikan sebagai ilmu yang telah didapat dibangku perkuliahan.
- Bagi perguruan tinggi islam swasta (PTIS), hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan serta pertimbangan untuk mengetahui bagaimana identitas sosial disuatu organisasi.