

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya ditentukan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam 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 (Manan, 2005 dalam Suhariyanto, 2018). Efektivitas pengelolaan pengadilan merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi pengadilan.

Berdasarkan Perma Nomor 7 tahun 2015 organisasi pengadilan melakukan perubahan dalam restrukturisasi organisasi yaitu menjadi struktur kesekretariatan dan kepaniteraan pengadilan. 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) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988 dalam Hidayat dan Kusumawati, 2014). 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. Masih rendahnya *OCB* tersebut tidak lepas karena faktor rendahnya komitmen afektif dari pegawai.

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi (Rini, 2013). Pegawai yang memiliki komitmen 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. Hal ini sesuai pernyataan Mowday *et al.* (1979) menjelaskan bahwa komitmen seseorang yang kuat terhadap organisasi dapat digambarkan sebagai bentuk keyakinan dan dukungannya terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi, yaitu tingginya perilaku karyawan untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi. Dalam meningkatkan *OCB* tidak lepas karena peran etika kerja Islami, *spiritual leadership* dan faktor *perceived organizational support*.

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 *et al.*, 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 dan Rose, 2010)

Spiritual leadership merupakan kemampuan seseorang dalam mengkombinasikan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga memiliki perasaan akan daya tahan spiritual (Shofwa, 2013). Pemimpin yang spiritual dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya dalam bekerja, menciptakan iklim perusahaan yang baik, sekaligus memberikan motivasi, dan memainkan peranan penting dalam membentuk OCB. Dengan demikian untuk menumbuhkan jiwa OCB tersebut dibutuhkan pemimpin spiritual yang mampu menjadi tauladan. Hal ini sesuai pernyataan Fry (2005) yang menyatakan bahwa efektifitas kepemimpinan di tempat kerja tidak lepas dari nilai-nilai spiritual dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara *extra role*.

Perceived Organizational Support merupakan dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Eisenberger dan Rhoades, 2002 dalam Dwitasari, dkk, 2015). Apabila organisasi mampu menghargai setiap kontribusi yang diberikan akan membuat individu mau menunjukkan sikap dan perilaku positif saat bekerja, yaitu mau bekerja secara *extra role*. Hal ini sesuai pernyataan Rhoades dan

Eisenberger (2002) dalam Arinandya dan Hukama (2018) bahwa persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja akan mempengaruhi bagaimana sikap dan perilaku mereka untuk bekerja secara ekstra (*OCB*).

Begitu halnya dengan Pengadilan Tinggi Jawa Tengah bahwa mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan sebagian urusan pelayanan pemerintah kepada masyarakat secara optimal. Adanya tanggapan masyarakat terhadap layanan aparatur pemerintah di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah yang belum menunjukkan kapabilitas yang tinggi serta kurang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Perubahan organisasi antara kesekretariatan dan kepaniteraan tentu akan mempengaruhi koordinasi sehingga menimbulkan *miss* komunikasi dan interkorelasi antar dua pokok penunjang dukungan teknis pengadilan tersebut.

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, 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 *miss* komunikasi yang tentunya akan mempengaruhi pencapaian penyelesaian perkara.

Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Alhayat (2012), Abbasi dan Rana (2012), Zaman, et.al (2012) dan Rahmanto (2017) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *OCB*. Begitu halnya dengan penelitian Ardhiyyan (2017) dan Mikhriani (2017) yang menunjukkan hasil serupa bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap *OCB*. Berbeda dengan penelitian Riham, et.al (2008) bahwa etika kerja Islam justru tidak berpengaruh terhadap *OCB*.

Penelitian yang dilakukan oleh Helmy (2016), Arinnandya dan Hukama (2018) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap *OCB*. Begitu halnya dengan penelitian Wongkar, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa *spiritual leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap *OCB*. Berbeda dengan penelitian Michelle (2010) yang menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian yang dilakukan Arinnandya dan Hukama (2018), Pangestuti (2018) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan hasil

penelitian Claudia (2018) menunjukkan hasil yang sebaliknya bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa terjadi penelitian yang inkonsisten antara penelitian satu dengan lainnya. Dengan demikian *OCB* pegawai dapat meningkat apabila didukung faktor etika kerja Islam, spiritual leadership dan *perceived organizational support*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut maka menarik untuk mengadakan penelitian tentang “PENINGKATAN KOMITMEN AFEKTIF BERBASIS ETIKA KERJA ISLAM, *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di muka, dapat diketahui bahwa masalah dalam penelitian ini adalah masih rendahnya *OCB* pegawai di Pengadilan Tinggi. Hal tersebut juga didukung dengan kontradiksi antara penelitian satu dengan lainnya. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak Pengadilan Tinggi agar *OCB* dari pegawai dapat meningkat. Dengan permasalahan tersebut, maka timbul pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?

2. Bagaimana pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Afektif pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
6. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Afektif 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 :

1. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah
2. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Afektif pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah
3. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah

4. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah
5. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah
6. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah
7. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Pengadilan Tinggi

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen Pengadilan Tinggi lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai.

b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan melatih kemampuan penulis dalam menganalisis persoalan berdasarkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada.

c. Bagi Khasanah Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.