

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada saat sekarang ini persaingan dunia usaha semakin ketat. Maka dari itu setiap organisasi kerja haruslah menekankan pada setiap karyawannya mengenai tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan cara memperkuat hubungan antara individu dengan organisasi kerja atau yang lebih dikenal dengan komitmen organisasional.

Organizational commitment atau komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang menjadikan tujuan organisasi bisa tercapai. Hal tersebut berdasarkan pada seberapa tinggi dar komitmen karyawan pada organisasinya, dengan tingkat komitmen karyawan yang tinggi maka banyak manfaat yang bisa di dapatkan dari karyawan tersebut untuk tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, mengembangkan atau mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan pada level yang tinggi telah menjadi salah satu tujuan penting bagi manajer bisnis dalam hal ini.

Di dalam Islam sendiri menekankan akan pentingnya komitmen yang di miliki oleh setiap individu. Di dalam islam komitmen biasa di sebut sebagai *Istiqomah* (Adiba, E. M. 2018) dan Mukrodi, M. (2018). Menurut penelitian dari Mukrodi, M. (2018) menyatakan bahwa *Istiqomah* adalah sebuah ketetapan atau keyakinan yang tinggi. Sehingga ketika seorang karyawan mempunyai sifat *istiqomah* maka akan memunculkan sebuah kinerja yang baik sesuai dengan tugas dan fungsinya yang pada

akhirnya menjadikan kinerja organisasi berjalan dengan baik serta dapat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Komitmen atau istiqomah ini berasal pola pikir dengan akal yang bersumber dari hati. Menurut Tasmara (2001) menyatakan bahwa kekuatan iman seseorang yang apabila ada tantangan seseorang tersebut tidak cepat menyerah maka inilah yang disebut istiqomah atau komitmen dari sudut pandang islam. Tasmara (2001) juga menambahkan bahwa keadaan yang lebih baik akan muncul dari sikap teguh dengan pendirian serta sikap konsisten yang semuanya itu bermuara dari istiqamah (Q.S. 11: 112). Serta pencapaian derajat yang lebih tinggi itu berasal dari perilaku atau jalan yang berlandaskan nilai – nilai kemanusiaan (Q.S. 26 : 87-89).

Menurut pendapat dari Coryanata, (2004) *organizational commitment* adalah tujuan serta keberhasilan perusahaan agar tercapai apabila karyawannya lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan diri sendiri. *Organizational Commitment* atau Komitmen organisasional menurut Darwish Abdulrahman Yousef (2016) didefinisikan sebagai suatu perasaan pada diri karyawan untuk tetap bersama perusahaan tempat mereka bekerja.

Organizational commitment ada tiga yaitu *Affective commitment* yang mengacu pada identifikasi yang berdasarkan pada keterlibatan dan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, artinya dengan adanya *affective commitment* yang sudah di miliki oleh karyawan maka mereka akan selalu bersedia melakukan segala sesuatu agar bisa bersama organisasinya. *Continue commitment* mengacu pada komitmen berdasarkan pengakuan karyawan atas biaya apabila tidak lagi berada di perusahaan.

Normative Commitment yaitu komitmen yang mengacu kepada rasa serta kewajiban kepada organisasinya

Salah satu jenis dari *organizational commitment* adalah *affective commitment* atau komitmen afektif. *Affective commitment* menurut pendapat dari Mayer dan Allen (1991) adalah komitmen yang menekankan keterikatan emosional individu terhadap organisasinya. Adapaun yang menyebabkan keterikatan emosional individu itu karena sesuatu yang pernah di alami di dalam organisasinya. Menurut hasil studi George dan Jones (2007:107) *affective commitment* itu terjadi apabila tujuan perusahaan bisa tercapai ketika karyawannya merasa percaya dan nyaman bekerja di perusahaan sehingga mau mengerjakan sesuatu untuk perusahaannya.

Kecerdasan Spiritual atau *Spiritual Intelligence* merupakan kecerdasan yang dapat membantu untuk mengelola potensi kemampuan individu melalui kebajikan non-kognitif dalam menyelesaikan masalah kehidupan sehari-hari secara kreatif dan konstruktif dalam situasi baru dari lingkungan sosial-psiko-fisik untuk mencapai pengetahuan dan kebijaksanaan tertinggi, Prem Shankar Srivastava (2016).

Sedangkan menurut pendapat dari Zohar dan Marshall (2002) *Spiritual Intelligence* atau adalah kecerdasan yang melekat pada individu untuk menangani masalah yang terkait dengan makna atau nilai. Cara pandang atau perilaku dalam memaknai hidup dalam konteks bahwa agar kehidupannya lebih bernilai serta bermakna daripada kehidupan orang lain.

Menurut penelitian dari Lockwood (2007) *Work Engagement* adalah kondisi dimana karyawan menjalankan tugas yang di berikan perusahaan dengan standar

tinggi yang berasal dari motivasi dari kondisi psikologi dalam diri karyawan terkait kontribusinya dalam keberhasilan perusahaan.

Sedangkan menurut hasil studi dari Maslach dan Leiter (1997) mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan kerja yang ditandai dengan semangat dan dedikasi yang sangat tinggi dari karyawan pada pekerjaan mereka. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja atau *work engagement* maka akan memiliki perasaan antusiasme serta focus akan pekerjaannya pada perusahaan tempat mereka bekerja, hal menurut hasil dari penelitian Smythe (2007). Karyawan yang memiliki *work engagement* maka mereka akan menikmati pekerjaan mereka lakukan dan memberikan segala kemampuannya agar perusahaan tempat mereka bekerja bisa maju.

Paullay, Alliger, & Stone-Romero (1994) dalam penelitiannya mendefinisikan sentralitas pekerjaan adalah bagaimana pentingnya suatu pekerjaan dalam kehidupan seseorang.

Sedangkan menurut pendapat dari Tevruz, Tugrut (2004) mendefinisikan sentralitas pekerjaan bahwa pekerjaan adalah sebagai aspek penting dalam kehidupan seseorang serta sarana sosialisasi bagi setiap individu. Dengan adanya sentralitas pekerjaan, maka individu beranggapan bahwa pekerjaan merupakan aspek yang terpenting bagi kehidupannya di bandingkan kegiatan yang lain.

Fastabiq Khoiro Ummah, Pati, Jawa Tengah merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang ada di Kabupaten Pati Jawa tengah dimana wilayah operasionalnya sudah merambah ke berbagai Kabupaten yang ada Provinsi Jawa

Tengah dan mulai merambah ke wilayah Provinsi Jawa Timur dimana bidang usahanya adalah melayani simpan pinjam dan pembiayaan, serta menawarkan produk lain yang berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah. Fastabiq Khoiro Ummah Pati, Jawa Tengah adalah salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang memiliki sekitar 250 karyawan dan 24 cabang. Dengan banyaknya sumber daya manusia ini otomatis memerlukan pengelolaan yang optimal dari pihak manajemen.

Dengan mempunyai 24 kantor cabang serta karyawan yang berjumlah sekitar 250 orang menjadikan Fastabiq Khoiro Ummah menjadi salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang besar di Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Jumlah karyawan yang begitu banyak tidak menutup kemungkinan terjadi banyak sekali permasalahan di hadapi oleh pihak manajemen yang terkait dengan permasalahan karyawannya.

Fenomena Gap

Organizational Commitment atau Komitmen Organisasional merupakan salah satu faktor yang menjadikan tujuan organisasi bisa tercapai. Sebagai salah satu lembaga keuangan mikro syari'ah yang besar dengan cakupan wilayahnya sampai ke beberapa kabupaten serta jumlah karyawan yang begitu banyak, maka sudah barang tentu hal demikian bisa menimbulkan masalah-masalah yang berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaannya. (Sumber: manajemen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati, Jawa Tengah, 20 Febuari, 2020)

Research Gap

Adapun research gap di bawah ini.

Tabel 1.1 Research Gap Penelitian

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil
1	<i>Mustabsar Awai, Muhammad Shaukat Malik dan Amina Qaisar (2015)</i>	Komitmen Organisasional sebagai variable dependen dan Kecerdasan Spiritual sebagai variable independen serta Kepuasan Kerja sebagai Mediator.	Kecerdasan Spiritual ↓ Komitmen Organisasional (Positif Signifikan)
2	<i>Foumany dan Danshdost (2014)</i>	Meneliti hubungan antara variable Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional di RS Mashad Iran	Kecerdasan Spiritual ↓ Komitmen Organisasional (Positif Signifikan)
3	<i>Ghorbani et al. (2013)</i>	Meneliti tentang pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional. Analisis data pada penelitian ini melalui uji korelasi Spearman.	Kecerdasan Spiritual ↓ Komitmen Organisasional (Positif Signifikan)
4	<i>Osman-Gani, A. M., & Hassan, Z. (2018)</i>	Meneliti tentang pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional pada efektivitas kepemimpinan global dalam hal pengambilan keputusan.	Kecerdasan Spiritual ↓ Komitmen Organisasional (Positif Signifikan)

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil
5	<i>Mahdavi and Cherati (2013)</i>	Meneliti pengaruh dari Job satisfaction, spiritual intelligence serta organizational commitment di Bank umum Iran.	Kecerdasan Spiritual ↓ Komitmen Organisasional <i>(Tidak Signifikan)</i>
6	<i>Boroomand and Mohammadi (2014)</i>	Meneliti pengaruh dari cultural intelligence, spiritual intelligence terhadap organizational commitment pada Kepala Sekolah Menengah	Kecerdasan Spiritual ↓ Komitmen Organisasional <i>(Tidak Signifikan)</i>
7	<i>Fiqi Rizkia Akbar, N. (2017)</i>	Meneliti mengenai pengaruh spiritual intelligence terhadap organizational commitment dengan job satisfaction sebagai intervening pada pegawai Bank syariah di kota Banda Aceh	Kecerdasan Spiritual ↓ Komitmen Organisasional <i>(Tidak Signifikan)</i>
8	<i>Malik, M.E., Naeem, B. (2011),</i>	Studi tentang peran spiritual intelligence terhadap job satisfaction serta organizational commitment di Fakultas Lembaga Pendidikan Tinggi di Pakistan.	Kecerdasan Spiritual ↓ Komitmen Organisasional <i>(Tidak Signifikan)</i>

Berdasarkan, kesenjangan fenomena dan berbagai research gap yang sudah dijelaskan pada tabel diatas, maka menarik dilakukan penelitian dengan judul, “MODEL PENINGKATAN KOMITMEN AFEKTIF MELALUI KECERDASAN SPIRITUAL, *WORK ENGAGEMENT* DAN SENTRALITAS PEKERJAAN”. (Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari’ah FASTABIQ KHOIRO UMMAH, PATI, JAWA TENGAH) ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap dan reseach gap yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan mengenai masalah yang di hadapi yaitu inkonsistensi hasil penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional.

Sehingga dengan adanya berbagai permasalahan tersebut di tambah dengan inskonsistensi dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, sehubungan dengan permasalahan tersebut maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh spiritual intelligence terhadap Komitmen Afektif?
2. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* dalam memediasi hubungan antara Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Afektif?
3. Bagaimana pengaruh Sentralitas Pekerjaan dalam memoderasi hubungan antara *Work Engagement* terhadap Komitmen Afektif.

1.3. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini tujuan yang ingin di capai adalah :

1. Menguji dan menganalisa secara empiris bagaimana pengaruh dari spiritual intelligence atau Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Afektif.
2. Menguji dan menganalisa secara empiris bagaimana pengaruh *Work Engagement* dalam memediasi hubungan antara Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Afektif.
3. Menguji dan menganalisa secara empiris bagaimana pengaruh Sentralitas Pekerjaan dalam memoderasi hubungan antara *Work Engagement* terhadap Komitmen Afektif.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis.

1. Manfaat dari adanya penelitian ini secara teoritis adalah dapat menjadi bahan informasi bagi pihak yang sedang mengadakan penelitian dan sebagai aplikasi dari Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh pada waktu kuliah.
2. Manfaat penelitian ini bagi civitas akademika adalah dapat menambah pengetahuan sehingga dapat menjadi masukan untuk mengembangkan penelitian dengan variable yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.
3. Konsep – konsep dan teori yang dihasilkan oleh penelitian ini bermanfaat bagi penelitian sejenis yang relevan

1.4. 2 Manfaat Praktis.

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman praktis terutama masalah – masalah yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan spiritual, komitmen afektif ,*work engagement* dan sentralitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Menberikan masukan kepada perusahaan sebagai pertimbangan dalam mengambil kebijakan setelah terbukti secara ilmiah melalui hasil penelitian ini, sehingga hal itu dapat menjadi evaluasi dan perbaikan terhadap tuntutan perkembangan zaman