

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu hal yang kini menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi adalah manusia sebagai penggerakannya. Sumber daya manusia dengan kinerjanya yang baik adalah satu-satunya yang bisa membuat organisasi mencapai tujuannya terlepas dari system dan lainnya. Hasil yang baik akan dicapai dengan kinerja baik karyawan dan sebaliknya jika kinerja karyawan kurang maksimal. Maka dari itu, karyawan disebut sebagai aset yang paling penting dan harus dikembangkan di sebuah organisasi, baik organisasi besar seperti perusahaan, bahkan koperasi yang kini keberadaannya banyak sekali ditemukan.

Koperasi merupakan sebuah badan usaha yang dikelola oleh sekelompok orang demi kepentingan anggotanya. Koperasi menjadi satu dari sekian pendorong ekonomi berbasis kerakyatan yang perannya sangat dibutuhkan di kalangan masyarakat. Koperasi di Indonesia sudah banyak sekali ditemukan, yang bergerak di berbagai bidang. Perkembangan koperasi tidak lepas dari dukungan Usaha Kecil menengah (UKM). Di Kabupaten Jepara sendiri ada kurang lebih 534 koperasi yang terdaftar pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Republik Indonesia. Di Kabupaten Jepara sendiri ada kurang lebih 534 koperasi yang terdaftar pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Republik Indonesia, dan sekitar 30 unit koperasi telah berdiri di kecamatan Kembang (*sumber : nik.depkop.go.id*).

Seiring dengan koperasi yang berkembang baik bahkan selalu meningkat, masalah yang akan dihadapi oleh koperasi juga semakin banyak. Saat ini banyak organisasi di Indonesia yang menerapkan system kerja tim atau *teamwork* (Purba & Seniaty, 2004). Sehingga menjadi sangat penting saat ini, karyawan harus memiliki kemampuan-kemampuan seperti kemampuan bekerja sama, tolong menolong dalam bekerja, peduli dan saling menghargai. Kemampuan ini yang disebut kemampuan interpersonal. Karyawan yang memiliki kemampuan interpersonal diharapkan memiliki rasa untuk selalu berusaha memberikan kinerja dan hasil yang terbaik dengan peduli terhadap rekan kerjanya. Hal-hal seperti ini yang dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB diartikan sebagai perilaku yang bersifat sukarela yang secara tidak langsung diakui oleh system formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi-fungsi organisasi dengan efektif dan efisien (Sani et al., 2018).

OCB sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompetensi langsung. Maksudnya adalah, jika seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi, maka karyawan tersebut dengan sukarela akan memaksimalkan kinerjanya tanpa harus ada paksaan atau melebihi yang ditargetkan oleh atasannya. Contohnya seperti membantu teman sesama karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. OCB tidak bisa dilakukan oleh semua orang. Karena rasa ikhlas sangat dibutuhkan dalam membangun OCB. Rasa ikhlas dapat muncul pada karyawan apabila memiliki pemahaman mengenai ikhlas itu sendiri yang mana bagi seorang muslim ini menjadi ukuran kualitas amal. Sehingga sangat perlu untuk membangun *Individual Spirituality* di perusahaan agar masing-

masing karyawan dapat bekerja dengan ikhlas dan OCB pada perusahaan dapat terbentuk dengan baik.

Setiap perbuatan atau pekerjaan tentu selalu ada penyebab atau alasan yang membuat seseorang melakukannya, begitu juga dengan OCB. Ada beberapa factor yang membuat sebuah perbuatan dikatakan sebagai OCB menurut para ahli. Menurut Wirawan (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, antara lain budaya organisasi, kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, umur pegawai, kolektivisme, tanggung jawab pegawai, keadilan sosial dan keterlibatan kerja.

Spiritualitas pada karyawan saat ini adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan dengan serius terutama pada masing-masing individu karyawan (*individual spirituality*). Dengan adanya *individual spirituality*, karyawan dan atasan bisa memiliki rasa terikat atau rasa saling memiliki antar sesama begitupun pada organisasinya (Weeks, 2015). *Individual Spirituality* membuat seseorang memiliki kepekaan. Dengan kepekaan itu, seseorang bisa diindikasi untuk memperoleh arti dan tujuan dalam bekerja dan dalam hidup mereka (King & Nicol, 1999). Dan dengan tingkat kerohanian yang tinggi, individu akan dapat memiliki motivasi inspirasional internal yang lebih baik untuk pengabdian pada pekerjaan yang sedang dijalankannya (Md. Aftab Anwar & AAhad M. Osman-Ghani, 2015).

Dalam membentuk spiritual pada individu, pengetahuan mengenai spiritual (*Spiritual Intelligence*) perlu dibangun dan dikembangkan. *Spiritual Intelligence* merupakan satu dari beberapa kecerdasan yang dimiliki oleh manusia yang

membantu dan memudahkan berpikir bagaimana cara agar bisa mencapai tujuannya (Emmons, 2000). Sehingga kesuksesan dan keberhasilan individu dalam bekerja tidak terlepas dari andil *Spiritual Intelligence*. Dengan kecerdasan spiritual (*Spiritual Intelligence*), karyawan akan bekerja dengan penuh arti dan membuat suasana pekerjaan menjadi menguntungkan untuk pengembangan kemampuan dan kreativitas (Kaya, 2015). Oleh karena itu, seorang individu dengan tingkat *Spiritual Intelligence* yang baik mungkin akan menjadi asset bagi organisasi (Md. Aftab Anwar & AAhad M. Osman-Ghani, 2015). Pemimpin perusahaan atau organisasi bisa menciptakan OCB dan mendukung dalam peningkatan spiritualitas karyawan dengan memfasilitasi sarana di tempat kerja (Rezapouraghdam et al., 2018).

Selain kedua factor di atas, *Islamic Work Ethics* (IWE) juga merupakan factor penting yang mempengaruhi OCB, terlebih OCB yang menjurus pada Islamic atau spiritual. IWE sangat penting keberadaannya, karena bnyak sekali manfaat yang diberikan pada seseorang yang beprinsip dan IWE juga berimbas baik kepada suasana lingkungan di tempat kerja secara keseluruhan (azizah & Ma'rifah, 2018). Dalam etika kerja islam, bekerja bukan hanya tentang tugas dan pekerjaan, tetapi juga untuk mendorong individu dan social seseorang tumbuh dnegan seimbang (Ali & Al-Owaihan, 2008). Untuk dapat keluar dari suatu masalah, etika kerja islam (IWE) mengedepankan prinsip musyawarah atau berunding dan tolong menolong dengan tujuan menghindari hal atau masalah yang tidak diharapkan.

Beberapa fenomena yang didapatkan setelah melakukan pengamatan mengenai perilaku ekstra peran (OCB) anggota koperasi di Kecamatan Kembang

antara lain : 1) Masih adanya anggota organisasi yang mengeluh karena ada anggota lain yang masih belum menunjukkan maksimalnya kewargaan organisasi pegawai. 2) Kurangnya perilaku saling membantu antar anggota dan karyawan. 3) Kurangnya kepedulian antar anggota koperasi.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa *Individual Spirituality* tidak mempunyai keterkaitan dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Seperti pada penelitian Weeks, 2015, Sani et al., 2018, Pudjihastuti & Astuti, 2019 yang menyebutkan bahwa *spirituality* pada individu belum terbukti dapat mempengaruhi OCB secara signifikan. Namun, ada juga peneliti yang menyebutkan bahwa *spirituality* mempunyai hubungan yang positif dengan OCB, diantaranya Anik Hermaningsih, 2012 menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara spiritualitas terhadap OCB dan kepuasan kerja. Karena ada perbedaan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti memasukkan *Islamic Work Ethics* (IWE) sebagai variabel intervening.

Model penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian Weeks, 2015, Sani et al., 2018, Pudjihastuti & Astuti, 2019, Anik Hermaningsih, 2012 mengenai hubungan OCB dengan spiritualitas. Namun pada penelitian sebelumnya hasil yang ditunjukkan masih belum konsisten, sehingga memunculkan adanya *research gap* antara spiritualitas (*Individual Spirituality* dan *Spiritual Intelligence*) dengan OCB.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ulang bagaimana cara meningkatkan OCB pada anggota koperasi melalui spiritualitas

yang sebenarnya itu penting dalam keberlangsungan dan pengembangan koperasi khususnya di kecamatan Kembang, Jeparadengan memasukkan IWE sebagai variabel intervening .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka ditemukan *research gap* dan fenomena yang menunjukkan bahwa masih ada ketidaktetapan hasil temuan penelitian mengenai bagaimana meningkatkan OCB anggota koperasi. Ada yang berpendapat bahwa *spirituality* dapat memicu peningkatan OCB, namun di sisi lain ada juga pendapat yang menyatakan bahwa *spirituality* tidak ada pengaruhnya untuk meningkatkan OCB. Kemudian disini peneliti memasukkan IWE sebagai variabel intervening untuk menggali ulang bagaimana OCB dapat ditingkatkan melalui *spirituality*. Dari sini dapat diidentifikasi rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Individual Spirituality* terhadap *Islamic Work Ethics*?
2. Bagaimana pengaruh *Spiritual Intelligenc* terhadap *Islamic Work Ethics*?
3. Bagaimana pengaruh *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior*?
4. Bagaimana pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Organization Citizenship Behavior*?
5. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organization Citizenship Behavior*?
6. Bagaimana peran *Islamic Work Ethics* terhadap hubungan antara *Individual Spirituality* dengan *Organization Citizenship Behavior*?

7. Bagaimana peran *Islamic Work Ethics* terhadap hubungan antara *Spiritual Intelligence* dengan *Organization Citizenship Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada koperasi di Kecamatan Kembang adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Individual Spirituality* terhadap *Islamic Work Ethics*.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Islamic Work Ethics*.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
4. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
5. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
6. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Islamic Work Ethics* (IWE) terhadap hubungan antara *Individual Spirituality* dengan *Organization Citizenship Behavior*.
7. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Islamic Work Ethics* (IWE) terhadap hubungan antara *Spiritual Intelligence* dengan *Organization Citizenship Behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang mencakup dua aspek :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya *Organization Citizenship Behaviour* (OCB), *Individual Spirituality*, *Spiritual Intelligence* dan *Islamic Work Ethics* (IWE).

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai referensi pengambilan keputusan dalam membuat solusi untuk masalah kurang optimalnya *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) SDM padakoperasi di Kecamatan Kembang.

