

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sistem berkelanjutan dari aktivitas manusia yang berbeda dan terkoordinasi yang memanfaatkan sumber daya menjadi penyelesaian masalah dari tujuan yang dirumuskan dari sekelompok individu (Parikh dan Gupta, 2010). Pozveh dan Karimi (2017) menyatakan bahwa kegiatan organisasi didalam lingkungan yang dinamis membutuhkan efektivitas sumber daya manusia yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan modal utama yang paling berharga dalam organisasi karena keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai sasaran sangatlah dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maupun institusi.

Pendidikan merupakan salah satu organisasi yang dinamis dan juga menjadi aspek penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memajukan bangsa. Berbagai masalah timbul dalam dunia pendidikan di Indonesia khususnya karena peraturan dan kurikulum yang selalu berubah seiring pergantian pemerintahan terlebih menteri pendidikan. Bukan hanya itu saja, era pendidikan saat ini juga sangat dipengaruhi oleh revolusi industri 4.0 dimana proses belajar mengajar memanfaatkan teknologi digital yang menyebabkan proses belajar mengajar dapat berlangsung tanpa batas ruang dan waktu.

Perubahan dalam sistem pendidikan semakin kencang karena adanya musibah yang terjadi menimpa dunia yaitu penyebaran virus corona yang memberikan dampak negatif maupun positif kepada sumber daya dalam organisasi. Perubahan yang sangat drastis ini menyebabkan segala macam aspek perekonomian, sosial politik, pendidikan mendapatkan tekanan yang tinggi dimana segala sesuatunya harus dilakukan secara *online* yang memberikan pengaruh terhadap sikap sumber daya manusianya. Organisasi baik perusahaan maupun institusi banyak mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya khususnya pada masa adanya penyebaran virus corona karena kebijakan dari satu kepemimpinan dalam perusahaan yang berubah dalam waktu singkat.

Kepemimpinan menjadi faktor utama dalam mengarahkan kinerja karyawannya. Kepemimpinan yang baik akan menunjukkan kinerja karyawan yang baik pula. Kepemimpinan yang menginspirasi, memiliki nilai emosional dan moral, adanya perhatian kepada setiap individu, dan adanya stimulasi intelektual dapat

meningkatkan kualitas dalam kinerja karyawan (Avolio *et al.*, 2009). Pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan hal ini yaitu kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*). Pendekatan kepemimpinan spiritual menjadi sesuai dalam penelitian ini karena penelitian ini berfokus pada bidang pendidikan dalam Sekolah Tinggi Teologi (STT). Sekolah Tinggi Teologi (STT) memiliki dasar pendidikan yaitu berdasarkan Firman Allah dan berfokus kepada pribadi yang selalu melayani, melakukan kebenaran, dan memiliki kepribadian yang jujur terhadap diri sendiri maupun orang lain. STT menanamkan prinsip kepada setiap individu mulai dari staff setiap bidang, staff pengajar dan peserta didik yaitu menjadi pribadi yang memiliki kepedulian terhadap sesama juga diri sendiri melalui pelayanan yang berdasar dengan Firman Allah. Prinsip ini disebut dengan sifat altruistik yang dapat ditanamkan melalui pendekatan kepemimpinan spiritual.

Kepemimpinan spiritual yang digambarkan dengan model motivasi intrinsik yaitu penggabungan antara visi, harapan dan cinta altruistik yang menekankan pada nilai – nilai, sikap, dan perilaku (Fry, 2003). Faktor yang mendorong adanya kepemimpinan spiritual ini yaitu karena semakin berkembangnya perilaku menyimpang karyawan yang dapat meruntuhkan sebuah organisasi (Akhtar *et al.*, 2018). Pendekatan kepemimpinan akan memberikan dampak kepada lingkungan organisasi. Prinsip dari kepemimpinan dalam penelitian ini mengarahkan individu memiliki sifat altruistik yang juga dapat mendukung terciptanya komponen yang ada dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepemimpinan spiritual yang diterapkan akan memainkan peranan penting dalam membentuk dan menciptakan lingkungan dengan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas biasa dan memberikan kinerja yang melebihi harapan yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu ketika kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dapat melampaui dari yang ditargetkan organisasi tanpa tambahan imbalan (Vivek, 2016; Kumari, 2017) dan telah dianggap sebagai perilaku positif dalam organisasi yang mendukung organisasi, anggota dan aktivitasnya (Chiaburu *et al.*, 2011; Koopman *et al.*, 2016). Benjamin (2012) juga menjelaskan bahwa OCB menjadi prioritas yang harus dipertimbangkan oleh organisasi untuk meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya manusianya dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu sangatlah penting bagi organisasi untuk memperhatikan OCB dalam lingkungannya.

Pencapaian lingkungan organisasi dalam menerapkan OCB dapat dikembangkan melalui nilai yang dipegang oleh karyawan dan lingkungan kerja mereka. Nilai yang dipegang oleh karyawan mungkin tidak selalu sesuai dengan nilai dalam organisasi, karena setiap orang memiliki kepentingan pribadi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kesesuaian nilai (*value congruence*) dalam sebuah organisasi dengan individu sehingga semakin mempercepat pencapaian tujuan, visi, misi organisasi. Kesesuaian nilai dapat berkembang dan akan memberikan hasil secara bertahap yaitu ketika karyawan mau bersosialisasi ke dalam lingkungan organisasi yang didorong oleh pimpinan. Kesesuaian nilai dalam sebuah organisasi menurut Gopinath *et al.* (2018) terdiri dari dua bagian yaitu *espoused value* dan *enacted values*. Jadi, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan kesesuaian nilai dalam sebuah kepemimpinan spiritual yang memperhatikan sikap, nilai dan perilaku juga mempengaruhi pencapaian lingkungan organisasi yang menerapkan OCB.

Kesesuaian nilai akan memberikan hasil yang baik bagi lingkungan organisasi khususnya dengan diterapkannya prinsip kepemimpinan spiritual. Begitu pula dengan religiusitas yang menunjukkan adanya intensitas keberagamaan yaitu hubungan pribadi dengan Allah yang Maha Kuasa (Suhardiyanto, 2011). Religiusitas terlihat dari aktivitas beragama dalam kehidupan sehari – hari secara rutin dan konsisten. Religiusitas bukan hanya sekedar melakukan ibadah tetapi juga bersikap sesuai dengan kehendak Allah dalam setiap aktivitasnya baik di luar maupun di dalam organisasi. Pribadi yang memiliki religiusitas akan mendukung perubahan lingkungan organisasi yang semakin berkembang dan berjalan sesuai dengan ketentuan dan ketetapan organisasi, karena individu akan selalu berusaha melakukan aktivitasnya sesuai kehendak Allah bukan kehendaknya sendiri.

Lingkungan organisasi yang diharapkan segera dapat menerapkan OCB juga dapat dikembangkan dan didorong dengan spiritualitas tempat kerja. Spiritualitas tempat kerja yang dimaksudkan yaitu tidak hanya sebatas kepercayaan dari agama. Spiritualitas ditunjukkan dari nilai individu dalam tempat kerja. Spiritualitas dianggap menjadi unsur sakral dan normatif yang dapat diterapkan dalam sebuah organisasi. Giacalone dan Jurkiewicz (2003) menyatakan bahwa spiritualitas tempat kerja digambarkan sebagai nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya karyawan melalui proses kerja. Spiritualitas tempat kerja menjadi satu unsur penting karena akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, dimana karyawan bisa menghasilkan sikap kerja positif yang lebih tinggi dalam

bekerja (Goleman, 2005 dalam Mahdani, 2017). Spiritualitas tempat kerja juga menjadi unsur penting karena banyak masalah yang berpotensi untuk merusak nilai organisasi dan individu, maka untuk mendorong organisasi yang baik dan berhasil mencapai tujuan, visi dan misi perlu mempertimbangkan hal ini khususnya dalam lingkungan Sekolah Tinggi Teologi (STT) sebagai lembaga Kristen.

Sekolah Tinggi Teologi (STT) merupakan lembaga Kristen yang melakukan pendidikan akademis juga pembinaan kerohanian dan karakter. Karyawan yang berada dibawah naungan STT harus memahami nilai mereka didalam organisasi tersebut yaitu menjalankan tugas dan tanggung jawab bukan hanya dari peraturan yang diterapkan dalam organisasi melainkan adanya kesinambungan dengan ajaran Kristen yaitu firman Allah untuk mencapai visi, misi dari organisasi. Pribadi tenaga kerja STT yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mulai dari jabatan struktural maupun fungsional harus memahami target dari organisasi khususnya untuk menghasilkan peserta didik (mahasiswa) yang berkualitas dan sesuai standar yang dibutuhkan oleh negara. Oleh karena itu dalam penerapan kepemimpinan spiritual yang mempengaruhi pengembangan OCB juga spiritualitas tempat kerja dalam lingkungan Kristen dapat disebut dengan spiritualitas tempat kerja perlu memperhatikan pemahaman tenaga kerja di STT terhadap kesesuaian nilai yang ada dalam organisasi yang berlaku.

Pada penelitian ini akan diuji efek dari variabel moderasi yaitu kesuaian nilai dari setiap individu dengan nilai organisasi dan religiusitas yang memperkuat hubungan dari prinsip kepemimpinan spiritual dan penerapan spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di organisasi Sekolah Tinggi Teologi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu,

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh dimensi kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* di Sekolah Tinggi Teologi?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh dimensi spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di Sekolah Tinggi Teologi?

- 1.2.3 Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kesesuaian nilai sebagai pemoderasi di Sekolah Tinggi Teologi?
- 1.2.4 Bagaimana pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kesesuaian nilai sebagai pemoderasi di Sekolah Tinggi Teologi?
- 1.2.5 Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* dengan religiusitas sebagai pemoderasi di Sekolah Tinggi Teologi?
- 1.2.6 Bagaimana pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan religiusitas sebagai pemoderasi di Sekolah Tinggi Teologi?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus, ada beberapa batasan masalah yang perlu dilakukan dalam penelitian ini, yaitu

- 1.3.1 *Organizational citizenship behavior* adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ *et al.*, 2006). *Organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini mengacu pada 5 (lima) dimensi yang berdasarkan penelitian Podsakoff *et al.* (1990) yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*.
- 1.3.2 Spiritualitas tempat kerja dalam penelitian ini mengacu kepada fungsinya yang akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja (Goelerman, 2005 dalam Mahdani, 2017) untuk mengatasi banyaknya masalah yang berpotensi untuk merusak nilai organisasi dan individu yang dapat mempengaruhi proses keberhasilan mencapai tujuan, visi dan misi. Spiritualitas tempat kerja terfokus dalam lingkungan kerja Kristen (*spirituality in Christian workplace*). Dimensi spiritualitas tempat kerja yang terfokus pada 4 (empat) bagian sesuai dengan penelitian dari Lynn *et al.*, (2008) yaitu *relationship, meaning, community, dan holiness giving*.
- 1.3.3 Kesesuaian nilai (*value congruence*) merupakan keselarasan antara nilai perusahaan dengan nilai pribadi karyawan. Kesesuaian nilai menurut

Gopinath *et al.* (2018) terfokus pada 2 (dua) nilai yaitu *espoused value* dan *enacted value*.

1.3.4 Religiusitas merupakan hubungan pribadi dengan pribadi Tuhan dengan tujuan agar berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendaki-Nya (Suhardiyanto, 2001). Religiusitas dalam penelitian ini akan terfokus pada dua bagian yaitu religiusitas intrinsik dan ekstrinsik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam, yaitu

- 1.4.1 Menganalisis pengaruh dimensi kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* di Sekolah Tinggi Teologi,
- 1.4.2 Menganalisis pengaruh dimensi spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di Sekolah Tinggi Teologi,
- 1.4.3 Menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kesesuaian nilai sebagai pemoderasi di Sekolah Tinggi Teologi,
- 1.4.4 Menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kesesuaian nilai sebagai pemoderasi di Sekolah Tinggi Teologi,
- 1.4.5 Menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* dengan religiusitas sebagai pemoderasi di Sekolah Tinggi Teologi,
- 1.4.6 Menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan religiusitas sebagai pemoderasi di Sekolah Tinggi Teologi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, adalah

- 1.5.1 Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang hubungan kepemimpinan spiritual, spiritualitas tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komponen *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan

civic virtue dalam dunia pendidikan yang menjadi aspek penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan dorongan adanya variabel kesesuaian nilai dan religiusitas. Riset ini diharapkan mampu menyediakan referensi baru tentang hubungan kepemimpinan spiritual dan OCB dalam dunia pendidikan yang menjadi aspek penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

- 1.5.2 Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat melalui analisis yang dipaparkan pada pihak-pihak yang memiliki hubungan dan mengerti mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja dalam organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu dengan dimensi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*. Melalui kajian ini diharapkan sistem pendidikan dan lingkungan organisasi memiliki bahan bacaan dan diskusi yang dapat menambah wawasan untuk mengelola organisasi dalam lingkungan pendidikan yang mengarahkan kepada perkembangan teknologi yang cukup pesat. Karya ilmiah ini juga diharapkan dapat membantu pimpinan Sekolah Tinggi Teologi khususnya pihak manajer dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku khususnya dalam menciptakan OCB dalam organisasi dengan memanfaatkan prinsip kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bab yang berisikan uraian yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang berisikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrument dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang membahas analisis data serta pengujian hipotesis berdasarkan jawaban responden yang telah mengisi kuesioner yang dibagikan. Bab ini diakhiri dengan pembahasan yang mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran sehubungan dengan permasalahan yang dibahas, implikasi manajerial dan keterbatasan masalah.

