

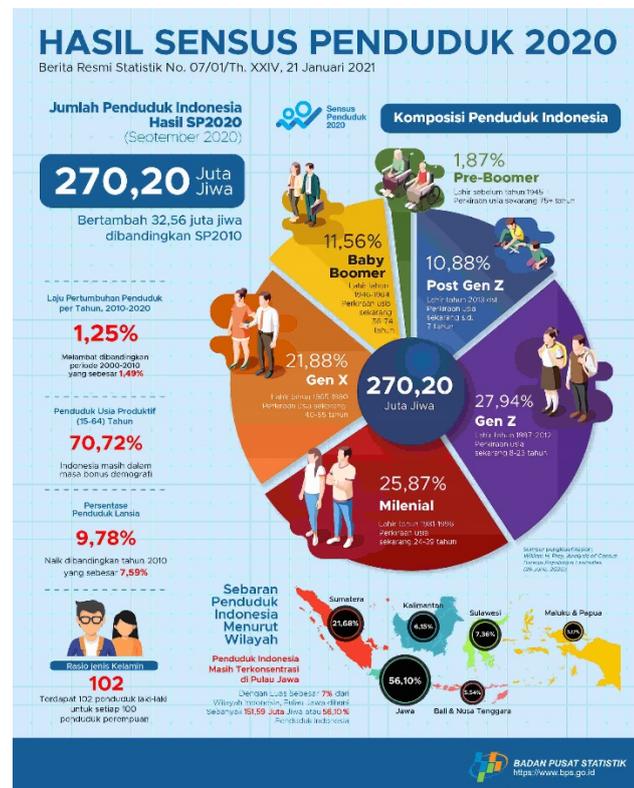
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah tempat berkumpulnya sebuah kelompok atau sekumpulan orang untuk menjalin kerjasama secara rasional, tersistematis, terkendali, dan dipimpin dengan berlandaskan tercapainya tujuan tertentu. Hasibuan (2011:120) mengungkapkan pengertian organisasi yang merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi tentu mengharuskan kerjasama tim yang baik dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu dari pemimpin maupun staf, dan mengharuskan terciptanya system dan iklim yang memberikan pengaruh positif terhadap sesama agar terjalin kenyamanan satu sama lain.

Setiap organisasi tentu terdapat beberapa komposisi dari setiap generasi, bersumber dari Badan Pusat Statistik yang menjelaskan terdapat beberapa generasi mulai dari *Pre-Boomer*, *Baby Boomer*, *Gen X*, *Millenial*, Hingga *Gen Z*. Hal ini yang menjadikan dalam organisasi memiliki perbedaan pendapat, sudut pandang, dan ideal dari masing-masing individu. Tentu ini akan menjadi tantangan dari organisasi dalam menjalankan organisasi. Faktor eksternal pun juga menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, seperti faktor perkembangan zaman, dimana tidak semua generasi dapat mengikuti faktor tersebut. Hal ini tentu yang mengharuskan organisasi memiliki tim dari berbagai generasi untuk mengikuti perkembangan zaman.



Gambar 1.1 - Sensus Kependudukan 2020

Pada gambar diatas menjelaskan terkait hasil sensus penduduk Indonesia tahun 2020 bahwa terdapat 270,20 juta jiwa dengan jumlah persentase penduduk dengan usia produktif (15-64 tahun) sebesar 70,72%. Dapat dilihat pada tahun tersebut Gen Z sudah menduduki posisi pertama dengan persentase 27,94%. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini Gen Z mulai mendominasi dunia kerja.

Gen Z terdiri dari mereka yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Bersumber dari Sladek dan Grabinger (2018) pada bukunya yang berjudul “*Gen Z: The The first generation of the 21st Century has arrived*” menjelaskan bahwa Generasi Z sangat berbeda dari generasi lain, tetapi berbeda tidak harus menjadi kualitas negatif. Gen Y dan Gen Z memiliki banyak kesamaan karena mereka berdua tumbuh di dunia yang berfokus pada teknologi, tetapi karena latar

belakang mereka yang berbeda, Gen Z akan dengan cepat melampaui Gen Y dalam angkatan kerja. Sifat Gen Z yang individualistis, realistis, dan kompetitif membuat mereka menjadi pemimpin yang kuat dan karena Gen Y tidak menginginkan pekerjaan itu, yang harus dilakukan Gen Z adalah mengambilnya.

Sering sekali terdapat pandangan dari generasi sebelumnya terhadap kinerja generasi Z yang terbilang ambisius dan terlalu individualis. Lorgulesco (2016) dan majalah *Forbes* (Patel, 2017) mengatakan bahwa Generasi Z adalah generasi yang sangat percaya akan dirinya sendiri serta memiliki sikap yang sangat kompetitif. Orang yang sangat percaya diri dan kompetitif tidak jarang menimbulkan sikap yang ambisius. Tentu sikap ambisius merupakan tanda dari adanya rasa ingin selalu memberikan yang terbaik, akan tetapi ambisius tetap memiliki sisi gelapnya. Premuzic (2017) dalam artikelnya yang berjudul “*A Psychologist Finally Explains Why You Hate Teamwork so Much*” mengatakan bahwa mereka yang ambisius justru akan meninggalkan perannya dalam kelompok bahkan menelantarkan kelompok tersebut demi untuk mencapai tujuan dan standar pribadinya. Oleh karena itu hal ini menjelaskan mengapa Generasi Z lebih memilih untuk bekerja sendiri yaitu karena adanya ketidakinginan untuk mencapai standar kerja yang tidak sesuai dengan harapannya.

Selain itu, fenomena yang sedang *happening* saat ini dikalangan Gen Z dan Gen Y adalah *quiet quitting*. *Quiet quitting* dalam Bahasa Indonesia adalah berhenti diam-diam. Istilah ini berkaitan dengan pekerjaan yang mana dalam hal ini pekerja akan bekerja secukupnya, hanya mengerjakan tugas sesuai dengan jobdescnya, dan sebagainya. *Wall Street Journal* menganggap istilah *quiet*

quitting tidak menganggap pekerjaan terlalu serius. Ungkapan ini semakin populer karena banyak pemuda yang menolak bekerja lebih dari yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada penjelasan diatas, maka hal tersebut mencerminkan kurangnya OCB pada Gen Z. Secara umum, OCB mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari *job description* karyawan secara formal (misalnya, membantu rekan kerja; sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak dihargai secara formal (Jex, 2002). Sedangkan pada penjelasan sebelumnya, Generasi Z lebih memilih untuk bekerja sendiri karena adanya ketidakinginan untuk mencapai standar kerja yang tidak sesuai dengan harapannya. Dalam artian Gen z yang cenderung memikirkan ambisinya sendiri untuk mencapai tujuannya, maka hal tersebut mencerminkan kurangnya OCB pada Gen Z.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Faktor yang mempengaruhi OCB salah satunya adalah *Servant Leadership*. *Servant Leadership* adalah gaya atau model kepemimpinan yang

dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan, yang berupa menurunnya kepercayaan pengikut terhadap keteladanan pemimpin (Mukasabe, 2004). Pemimpin yang melayani biasanya melakukan kegiatan pelayanan dengan perasaan spontan. Perilaku ini sebagian disebabkan oleh cara dia membantu dan memberikan kontribusi kepada bawahannya dalam bentuk pengajaran, cinta, pengalaman, atau nasihat. Perilaku yang tercermin dalam pemimpin layanan memiliki dampak yang kuat pada OCB. Menurut beberapa pendapat, individu dengan pemimpin yang melayani cenderung meniru perilaku mereka dalam interaksi yang menghasilkan OCB tingkat yang lebih tinggi. Ini berarti bahwa ketika kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh yang erat atau terikat pada suatu organisasi, karyawan berkomitmen pada organisasi dan bersedia bekerja untuk melaksanakannya. Dengan sukarela bukan atas tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, dkk (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Selain *Servant Leadership*, factor lain yang mempengaruhi OCB adalah Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi. Karyawan yang terlibat lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih cenderung membantu, dan lebih mampu berkolaborasi. Hal ini karena keterikatan organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap OCB karyawan, hal ini didukung oleh penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Yuliani (2017). Dengan kata lain, keterlibatan karyawan yang lebih baik mengarah pada perilaku OCB yang lebih baik.

Selain itu, adanya keyakinan akan kemampuan dalam diri untuk melakukan sesuatu sangat mempengaruhi OCB. Dengan kata lain, tingkat OCB dipengaruhi oleh *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah percaya bahwa Anda dapat melakukan apa saja di sekitar Anda. Orang dengan efikasi diri yang tinggi tidak mudah menyerah dalam situasi sulit dan cenderung bekerja keras untuk mengatasi kesulitan. *Self-efficacy* lebih lanjut meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk bekerja di atas dan di luar tugas pekerjaan mereka. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiastuti (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Faktor lainnya yang mempengaruhi OCB yaitu Iklim Organisasi. Menurut Wirawan (2013), iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Iklim organisasi yang semakin kondusif, dan peningkatan perilaku karyawan sebagai warga organisasi, telah mendorong perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi di dalam perusahaannya sehingga karyawan pada akhirnya dapat mendorong perilaku di luar peran yang disukai karyawannya. Hal ini didukung oleh Pudjiomo, dkk (2019) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Mengingat pentingnya OCB bagi perusahaan maka perlu adanya penelitian dengan judul sebagai berikut:

“PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, KOMITMEN ORGANISASI, *SELF EFFICACY*, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI WILAYAH DKI JAKARTA DALAM SUDUT PANDANG ISLAM”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, dapat menghasilkan rumusan masalah yang dapat diuraikan dibawah ini. Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana gambaran OCB terhadap *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, Dan Iklim Organisasi pada generasi Z?
2. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)?
4. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)?
5. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)?
6. Apakah *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)?

7. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa gambaran OCB terhadap *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, Dan Iklim Organisasi pada gen Z.
2. Untuk menganalisa apakah *Servant Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).
3. Untuk menganalisa apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).
4. Untuk menganalisa apakah *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).
5. Untuk menganalisa apakah Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).
6. Untuk menganalisa apakah *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).
7. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut pandangan Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

A. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Dari penelitian ini, dapat menambahkan informasi, pengetahuan, dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dimana dalam penelitian ini lebih mendalam terutama pada variabel *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).

B. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada variabel atau tema utama yaitu *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).

1.4.2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung untuk perusahaan dalam menyusun kebijakan maupun pengambilan keputusan dan juga dapat digunakan sebagai pengembangan kinerja baik itu organisasi maupun karyawan. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) berdasarkan beberapa aspek seperti *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi.