

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tetap dari perasaan, pikiran dan tingkah laku. Kepribadian merupakan definisi yang sangat luas yang akan memuaskan kedalam banyak aspek perbedaan seseorang. Peran masing-masing individu menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih mendalam. Setiap individu memiliki kepribadian yang beragam dimana dapat terlihat saat individu tersebut dihadapkan pada situasi tertentu. Karakter, perilaku, dan respon mereka terhadap suatu situasi pasti berbeda-beda, setiap individu memiliki caranya masing-masing.

Begitu pula saat individu berada di dalam sebuah organisasi, satu individu akan memiliki cara yang berbeda dengan individu lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain pekerjaannya, perilaku setiap individu berbeda saat berinteraksi dengan rekan kerjanya, beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, maupun saat menghadapi konflik di organisasinya.

Diketahui bahwa orang yang berbeda memiliki karakteristik yang berbeda, kepribadian, kemampuan dan kecerdasan. Kecerdasan spiritual karyawan memberikan kontribusi kinerja yang lebih baik pada organisasi. Selanjutnya, orang-orang yang kecerdasan spiritual baik memiliki beberapa karakteristik: mereka bekerja keras, mereka mencintai apa yang mereka lakukan, mereka melakukan pekerjaan dengan baik, dan lain lain.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Dengan kata lain kecerdasan spiritual mampu mensinergikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kepintaran individu bukan hanya dinyatakan oleh kecerdasan intelektual semata, akan tetapi juga diiringi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Zohar dan Marsal, 2005). Mudali (2002, dalam Lisda 2012) mengatakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual. Riset tentang kecerdasan spiritual merupakan temuan yang menggemparkan. Hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual adalah temuan yang disebut-sebut sebagai *the ultimate intelligence*, yaitu puncak kecerdasan (Sukidi, 2002).

Karyawan yang tidak memiliki kecerdasan spiritual, bekerja hanya karena dia ingin mendapatkan sesuatu, bukan karena adanya rasa pengabdian terhadap perusahaan dan pada akhirnya pekerjaan menjadi terbengkalai dan kurang memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Iklm organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2007). Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklm organisasi yang berbeda. Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklm organisasi terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Susanty, 2013)

Iklm organisasi akan berdampak positif jika iklm organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Wahyuli, 2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklm Organisasi dengan OCB karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklm organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan.

Setiap organisasi apapun bidangnya, harus mampu menciptakan iklm kerja yang baik (kondusif), sehingga anggota organisasi yang terlibat didalamnya dapat selalu menunjukkan OCB. Karena OCB dapat mendukung kelangsungan organisasi, maka kajian mengenai hubungan iklm organisasi yang kondusif dengan terwujudnya OCB sangat penting. Konsep iklm organisasi memberikan

pemahaman mengenai efek organisasi pada perilaku individu, begitu juga berpengaruh dengan munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diantara sesama anggota organisasi.

Untuk melakukan sesuatu yang baik seorang karyawan memang tidak selalu digerakan oleh hal-hal yang hanya menguntungkan dirinya. Dengan kemampuan berempati seorang karyawan bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

OCB dapat mempengaruhi efektifitas organisasi karena beberapa alasan. *Pertama*, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. *Kedua*, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. *Ketiga*, OCB dapat membantu mengefesiensikan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. *Keempat*, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. *Kelima*, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. *Keenam*, OCB dapat meningkatkan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. *Ketujuh*, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Dan *terakhir*, OCB dapat

meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

OCB merupakan perilaku yang mengajarkan keikhlasan, yaitu beribadah dan bekerja semata-mata hanya karena Allah dan mengharapkan ridho dariNya. Teori perilaku OCB sesuai dengan ajaran di dalam agama Islam yaitu tentang keikhlasan, *taawun*, *ukhuwah* dan *mujahadah*. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dan berpartisipasi semuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan mendapat balasan terbesar dari Allah SWT. Perilaku OCB ini sebenarnya sama dengan ajaran agama Islam yaitu saling mencintai dan menyayangi (*mahabbah*) yaitu suatu perilaku yang selalu ingin memberi tanpa mengharapkan pamrih atau imbalan dan hanya mengedepankan moral dan sikap kemanusiaan. Allah berfirman dalam Surat At-Taubat:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُتُرْدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَإِنِّي كُنتُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Qs. At Taubat (9):105)

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah dan Rasul selalu melihat pekerjaan yang kita lakukan walaupun tidak ada satupun manusia yang melihat dan Allah akan membalas semua amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia adalah kementerian Indonesia yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden dan mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan teknis dan administrasi serta analisis urusan pemerintahan di bidang kesekretariatan negara untuk membantu Presiden dan Wakil Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Visi yang diusung adalah terwujudnya Kementerian Sekretariat Negara yang profesional, transparan dan akuntabel dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada Presiden dan Wakil Presiden. Untuk itu, dalam mengelola karyawannya Kementerian Sekretariat Negara menetapkan manajemen berstandar profesionalisme, beretika, dan bertanggung jawab.

Penerapan standar ini tentunya dimaksudkan agar menjadi acuan bagi karyawan untuk dalam berperilaku dan bekerja. Namun, bagaimana dengan perilaku yang tidak disyaratkan secara formal (OCB), selain tidak mendapatkan *reward*, juga dengan berbedanya kepribadian dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan, akan menyebabkan berbedanya keinginan dalam menampilkan OCB.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Spiritual dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Bagaimana pengaruh kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan?
5. Bagaimana tinjauan Islam mengenai kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan
5. Untuk mengetahui tinjauan Islam mengenai kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak-pihak :

1. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat melakukan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan realita kehidupan, khususnya dalam praktek organisasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan dan tambahan ilmu bagi pihak lain, khususnya peneliti lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk bahan penelitian di masa yang akan datang.

3. Bagi Sekretariat Negara RI

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran pengaruh kepribadian, kecerdasan spiritual dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat dijadikan acuan dalam memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.