

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Gen Z di Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020 menyebutkan bahwa Gen Z adalah penduduk yang lahir pada tahun 1995-2010 dengan perkiraan usia saat ini adalah 27-12 tahun. Menariknya, hasil sensus 2020 menunjukkan komposisi penduduk Indonesia yang sebagian besar berasal dari Gen Z jumlahnya mencapai yaitu 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total penduduk Indonesia yang berjumlah 270,20 juta jiwa. Ini artinya keberadaan Gen Z memegang peranan penting dan memberikan pengaruh pada perkembangan Indonesia saat ini dan nanti (kemendikbud.go.id, 2020).

Karakteristik Gen Z menginginkan segala sesuatu serba instan. Mereka kurang menyukai berhadapan dengan proses panjang untuk mencermati masalah. Selain itu mereka punya ambisi yang cukup kuat untuk sukses. Sangat cepat dalam menguasai teknologi karena baginya teknologi bukanlah seperangkat alat atau *platform* melainkan telah menjadi gaya hidup yang menyatu dengannya.

Dengan karakteristik mereka ini, para Gen Z membutuhkan lingkungan yang banyak member kebebasan untuk berkreasi dan kesempatan untuk menyalurkan ambisi mereka yang cukup besar (Nextleader.id, 2020).



Gambar 1. 1 Hasil sensus penduduk 2020

Sumber : Kemendikbud.go.id

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa jumlah jumlah Gen Z berada pada angka *presentase* paling tinggi, dan mendominasi dalam *presentase* karyawan yang akan bekerja di suatu perusahaan 10 tahun kedepan. Menurut Bolser dan

Gosciej (2015), Robert Half (2015) menyatakan bahwa Gen Z "tidak seperti generasi lain yang penuh dilihat sebelumnya, Gen Z dikatakan sebagai generasi global yang benar-benar global", yang akan menentukan pergeseran generasi terbesar yang pernah terjadi di tempat kerja. Menurut Wood (2013) mengakui bahwa Gen Z berbagi serangkaian karakteristik dengan Gen Y, terutama terkait dengan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan dunia global dan menggunakan teknologi terbaru.

Kenapa mengangkat Gen Z ini, karena Gen Z sudah mulai mendominasi di dunia kerja. Masalah terhadap Gen Z yakni memiliki karakter yang bertolak belakang terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti menyukai berbagai hal secara instan. Sedangkan menurut Organ (2020) menyatakan bahwa pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Gen Z yaitu mau bekerja sama dengan tim, tolong menolong, memberikan saran dan mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Gen Z itu berkurang karena Gen Z memiliki karakteristik yang kurang masuk dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berangkat dari definisi diatas maka OCB sebenarnya adalah perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam yang mengajarkan untuk saling tolong menolong dalam berbuat kebaikan dan taqwa dan melarang umatNya saling tolong menolong dalam dosa dan pelanggaran (Kamil, 2014). Hal ini sejalan dengan apa yang terkandung dalam isi ayat Al-Qur'an sebagaimana berikut :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : *"Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya". (Q.S Al-Maidah : 2)*

Sebagaimana dijelaskan dalam tafsir As-Sa'adi menegaskan bahwa "dan tolong menolonglah kamu dalam menolong kebaikan dan takwa." Maksudnya, hendaknya sebagian dari kamu membantu sebagian yang lain dalam kebaikan. Kebajikan adalah nama yang mengumpulkan segala perbuatan, baik lahir maupun batin, baik hak Allah maupun hak manusia yang di cintai dan diridhai oleh Allah. "Dan janganlah kamu saling tolong menolong dalam perbuatan dosa," yaitu, saling mendorong melakukan kemaksiatan, di mana pelakunya memikul beban berat dosa. "Dan pelanggaran," yaitu pelanggaran terhadap manusia pada darah, harta, dan kehormatan mereka. Seorang hamba wajib menghentikan diri dari segala kemaksiatan dan kezhaliman lalu membantu orang lain untuk meninggalkannya. "Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaNYa." Ialah, atas orang yang bermaksiat kepadaNya dan berani melanggar perkara-perkara yang diharamkannya. Karena itu berhati-hatilah terhadap perkara-perkara yang diharamkan agar hukumanNya tidak menimpa kalian di dunia dan akhirat.

Berangkat dari dalil diatas menegaskan bahwa manusia diharuskan tolong menolong dalam kebaikan, dan dalam urusan ini diperlukan adanya jiwa keikhlasan

sebagaimana dalam pembahasan sebelumnya tentang motivasi. Sehingga akan tercapai suatu budaya dengan komitmen kebaikan yang kuat.

Menurut sumber penelitian dari [codemi.co.id](http://codemi.co.id) (2021) budaya organisasi secara transparan dapat membuat Gen Z merasa lebih percaya diri dan tidak ragu-ragu dalam menyelesaikan berbagai tugas. Dengan begitu, produktivitas mereka di perusahaan akan meningkat.

Mengembangkan budaya organisasi dapat dilakukan dari berbagai sudut pandang, salah satunya adalah budaya organisasi dalam sudut pandang Islam. Hal tersebut terbukti dari sadarnya masyarakat Indonesia yang mulai bergantung segala sesuatu dari ajaran Islam yang akhirnya terbentuk jadi budaya organisasi Islam. Budaya organisasi Islam yang di tanamkan pada perusahaan akan tercantum pada perilaku dan norma dari SDM yang ada di dalamnya. SDM yang berpedoman kaidah Islam akan tercipta budaya organisasi Islam yang bagus. Budaya organisasi Islam bisa dijadikan syarat agar meningkatkan perilaku kerja karyawan di perusahaan (Kusumawati, 2015).

Budaya merupakan keyakinan, ilmu, kerangka fikir, dan nilai-nilai yang mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam berinteraksi atau bergaul (Muslim, 2018). Untuk itulah, kebudayaan pada hakekatnya adalah bagaimana manusia sebagai pelaku dan sentral kehidupan ini mengolah lingkungan alam dan sosial atau dalam kata lain kebudayaan itu adalah usaha manusia mengolah lingkungan hidupnya. seperti firman Allah SWT dalam surat Q.SAli' Imran (3:110)

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ  
الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۚ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

*Artinya: “Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia (selama) kamu menyuruh (berbuat) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Seandainya Ahlulkitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.” (Q.S Al-Imran 3 : 110)*

Maksud dari ayat diatas sebagaimana tafsir al-wajiz, bahwa umat Islam itu ialah golongan manusia yang terbaik, yang memiliki sifat-sifat pelaksana ajaran dan syariat Allah. Umat umumnya memiliki sifat terpimpin, pimpinan disebut *imam*. Dalam sejarah Islam, pemimpin tertinggi ialah Rasulullah S.A.W. Dalam menjalani kehidupannya, umat itu wajib melaksanakan *syariat*, yaitu asas atau aturan budaya dari ajaran agama Islam untuk mengarahkan kehidupan yang telah ditentukan dalam wahyu yang diturunkan oleh malaikat Jibril kepada Rasulullah S.A.W, bukan berdasarkan semata-mata kepada pemikiran sendiri. Dengan demikian, umat Islam bererti kumpulan manusia yang mendasarkan hidupnya kepada *syariat*.

Berangkat dari tafsir diatas dan kolerasinya dengan budaya organisasi adalah bahwa umat Islam diharuskan membiasakan dan membudayakan prinsip amar ma'ruf dan nahi mungkar dalam keseharian mereka. Sehingga dengan itu akan terbentuk milu kehidupan suatu organisasi yang baik.

Menurut Fiain Dri Kusumo (2019) Motivasi memiliki kaitan yang erat dengan Gen Z bahwasannya mereka membutuhkan respek dari rekan kerja atau atasan, adanya kesempatan bergaul dengan rekan kerja di luar jam kantor, memiliki penghasilan yang membuat mereka bisa menabung dan melakukan investasi, memiliki kesempatan untuk mencoba bidang kerja lain di luar *job description* mereka, dan adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.

Menurut Syarbini dan Sumantri (2012) dalam Islam, motivasi disebut dengan niat. Motivasi (niat) merupakan faktor yang akan menentukan apa yang ingin dan akan diraih. Niat adalah motivasi kuat tertanam dalam hati seseorang yang paling dalam.

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ

هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَرَوُّهَا

فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya : *“Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.”* (HR. Bukhari).

Hadits ini menjelaskan bahwa setiap amalan benar-benar tergantung pada niat. Dan setiap orang akan mendapatkan balasan dari apa yang ia niatkan. Balasannya sangat mulia ketika seseorang berniat ikhlas karena Allah, berbeda dengan seseorang yang berniat beramal hanya karena mengejar dunia seperti karena mengejar wanita. Dalam hadits disebutkan contoh amalannya yaitu hijrah, ada yang berhijrah karena Allah dan ada yang berhijrah karena mengejar dunia.

Niat merupakan syarat diterima amal perbuatannya, dan tidaknya amal perbuatan, dan amal ibadah tidak akan menghasilkan pahala kecuali berdasarkan niat karena Allah ta'ala. Ikhlas dan membebaskan niat semata-mata karena Allah ta'ala tuntutan pada semua amal soleh dan ibadah. Seorang mu'min akan diberikan ganjaran pahala berdasarkan niatnya. Semua perbuatan yang bermanfaat dan mubah (boleh) jika diiringi niat karena mencari keridhaan Allah maka dia akan bernilai ibadah Hidayat et. al. (2009).

Dalam Islam seseorang akan dinilai berdasarkan apa yang diniatkan atau motivasi dirinya dalam meraih sesuatu. Niat dan motivasi perlu berdampingan erat dengan keikhlasan, sehingga bias menghasilkan efek nilai akhir yang maksimal. Karena dalam Islam tidak hanya final dari pekerjaan yang penting untuk diraih, tapi juga ridha dari Allah sebagai komponen penting yang harus ada.

Sebagaimana dari dalil diatas menjelaskan bahwa manusia mempunyai kewajiban untuk mampu dan berusaha mengubah kondisi sendiri dengan diiringi



keikhlasan dalam bekerja merupakan syarat kunci yang mana diterimanya suatu amal perbuatan.

Menurut Dewi (2011) komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja terutama dengan Gen Z bahwasannya sejumlah perusahaan menetapkan komitmen sebagai syarat untuk menempati jabatan tertentu. Komitmen organisasi menjadi indikator kesetiaan karyawan dengan Gen Z terhadap perusahaan, yang ditunjukkan dengan kepedulian karyawan dengan Gen Z terhadap keberlangsungan perusahaan. Karyawan Gen Z yang berkomitmen, akan bekerja secara maksimal demi perusahaan, serta bersedia menerima dan meyakini nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukannya yang berkesinambungan dengan motivasinya. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Hal ini sejalan dengan apa yang terkandung dalam isi ayat Al-Qur'an sebagaimana berikut :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَسِيئَتِهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: *"Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas*

*tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar." (Q.S Al-Fath : 10)*

Sebagaimana dalam tafsir Kemenag menegaskan bahwa orang-orang yang berjanji setia kepadamu, wahai Nabi Muhammad, sesungguhnya mereka pada hakikatnya hanya berjanji setia kepada Allah. Karena tujuan berjanji setia kepada Rasul adalah untuk menaati perintah Allah. Tangan Allah, yakni kekuasaan-Nya, di atas tangan-tangan mereka, Dia akan menolong orang yang berjanji itu dalam melaksanakan janjinya. Maka barangsiapa melanggar janji yang telah diucapkan kepada Nabi maka sesungguhnya dia melanggar atas janji sendiri, dan akibat pelanggaran itu akan menimpa diri sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah, dan menunaikannya dengan sempurna, maka Dia akan memberinya pahala yang besar, yaitu surga.

Dalam ayat itu dijelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah, dan barang siapa menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah SWT.

Dari beberapa ayat di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah komitmen merupakan komponen yang penting pula menurut Islam, Islam memandang suatu komitmen dalam diri merupakan kesanggupan dalam diri untuk menjalankan sebuah amanah yang diembankan untuk dipertanggung jawabkan dikemudian hari. Dengan

adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama. Bahkan dalam ayat di atas Allah berfirman barang siapa yang setia kepada seseorang maka dia setia kepada Allah, dan barang siapa yang menepati janjinya maka dia akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah.

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat pentingnya Budaya Organisasi sebagai variabel (X1), Motivasi sebagai variabel (X2), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel (Y), dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel (Z), maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z DI WILAYAH DKI JAKARTA SERTA TINJAUANNYA MENURUT PANDANGAN ISLAM."**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB ?

2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi ?
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB ?
4. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi ?
5. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap OCB ?
6. Bagaimanakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB ?
7. Bagaimanakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Motivasi terhadap OCB ?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap OCB.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap OCB.
6. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB.
7. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Motivasi terhadap OCB.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Mahasiswa**

Proses dan hasil penelitian ini bagi mahasiswa diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, memahami, menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.

### **2. Bagi Akademis**

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang Budaya Organisasi, Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Gen Z Menurut Sudut Pandang Islam.