

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era Teknologi pada saat ini Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan penyumbang pikiran terbesar untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya inilah yang akan melaksanakan tugas dan kewenangan sesuai dengan Job Des masing masing. Seiring berjalannya waktu Sumber Daya Manusia semakin terancam karena akan digantikan oleh Teknologi yang semakin canggih. Untuk mengantisipasi kejadian tersebut perlunya peningkatan kapabilitas individu setiap Sumber Daya Manusia.

Memiliki sumber daya manusia yang berkompeten atau berprestasi didalam perusahaan sangatlah penting untuk kemajuan dan keberlangsungan perusahaan tersebut. Namun sumber daya manusia yang berkompeten atau berprestasi tidaklah cukup, seorang pemimpin seharusnya juga dapat membuat sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan tersebut memiliki kecerdasan emosi dan kepemimpinan spiritual yang baik guna mencapai tujuan perusahaan dan kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini perlu peran pemimpin untuk mengarahkan agar sumber daya manusia yang dimiliki memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola perasaan diri sendiri dan hubungan dengan seseorang dengan cara yang lebih dewasa dan konstruktif (Kreitner & Kinicki, 2014) sedangkan menurut (Helmy, 2016) kecerdasan emosi (EQ) adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi

dan pengaruh yang manusiawi (K.Cooper & Sawaf, 2001) selain kecerdasan emosional, kepemimpinan spiritual juga sangat berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kepemimpinan spiritual adalah perpaduan dari nilai nilai tingkah laku dan perbuatan yang berfungsi untuk memotivasi orang lain yang berasal dari dalam dirinya sendiri (Fry dkk., 2005)

Secara umum dalam suatu perusahaan tentu saja banyak karyawan yang melaksanakan tugas lebih dari standar yang ditetapkan, atau suka membantu pekerjaan orang lain yang belum selesai walaupun itu bukan Job yang harus dia selesaikan, tindakan ini disebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) menurut (P.Robbins & A.Judge, 2015) OCB adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi tetap berkontribusi dalam lingkungan pekerjaan dan lingkungan psikologis ditempat kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut spiritualitas ditempat kerja juga menjadi salah satu factor pendukung. Spiritualitas ditempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, dan hal ini bermakna dalam sebuah konteks komunitas (P.Robbins & A.Judge, 2015)

Pemimpin dalam sebuah perusahaan selalu memiliki ciri khas tersendiri, sehingga pemimpin dalam setiap perusahaan berbeda gaya kepemimpinannya. Dengan kata lain, penentuan gaya kepemimpinan suatu perusahaan sangatlah penting untuk memimpin perusahaan atau organisasi tersebut agar karyawan merasa nyaman dan tidak ada tekanan saat bekerja. Dalam penelitian (Helmy, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual akan berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*).

Di sebuah sekolah tentu saja banyak pekerjaan yang harus diselesaikan karena tuntutan maupun tanggung jawab yang dimiliki. Karena meningkat padatnya kegiatan pribadi maupun kegiatan yang berkaitan dengan sekolah, Guru harus selalu siap dan tanggap melaksanakan apa saja agar tugas dan tanggung jawabnya terselesaikan dengan baik. Dari banyaknya tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan maka memaksa guru harus bekerja ekstra dan melaksanakan peran lebih dari seorang guru. Menjadi seorang guru, apalagi seorang guru Sekolah Dasar merupakan peran yang sangat sulit. Selain mengajar anak-anak yang berada di bawah 10 Tahun menjadi guru juga memiliki banyak pekerjaan administratif yang tidak sedikit. Diluar lingkungan sekolah banyak juga guru yang memiliki profesi ganda seperti merangkap menjadi pengurus organisasi lain, memiliki usaha ataupun membuka bimbingan belajar saat berada dirumah. Seperti yang dikatakan (P.Robbins & A.Judge, 2015) bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) yang tinggi, akan menampilkan kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain. Banyak factor yang dapat mempengaruhi peran ekstra guru dalam bekerja, yaitu *Spiritual Leadership* proses kepemimpinan yang mengandung nilai-nilai spiritual dan tindakan dalam memotivasi meningkatkan motivasi bawahan. (Hakim, 2015) mengatakan Spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas. Karyawan menghayati dirinya sebagai makhluk spiritual (Rahayu & Kusumaputri, 2016) tidak hanya *Spiritual Leadership* saja namun Kecerdasan Emosional juga berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*). *Emotional Intelligence* dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami, memahami, mengintegrasikan dan mengelola perasaan dan emosi

seseorang dan orang lain, dan untuk menindaklanjutinya secara reflektif dan rasional (Ali dkk., 2016)

Sebelum melakukan penelitian, penulis mengumpulkan beberapa penelitian yang membahas tentang *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan *Workplace Spirituality* sebagai variabel intervening. Pada saat mengumpulkan hasil dari penelitian tersebut, peneliti menemukan hasil yang tidak sama. Dari jurnal yang membahas tentang kasus tersebut menemukan kesimpang siuran dan inkonsistensi hasil antara hubungan antara variabel. Berikut ini merupakan rincian *Research Gap* yang di dapatkan oleh peneliti :

Tabel 1.1
Research Gap

Penelitian	Hasil	Research Gap
H1 : Spiritual leadership berpengaruh terhadap workplace spirituality.		
Irfan Helmy (2016)	pengaruh yang positif	Ada kesimpang siuran karena ada yang memberi arah dan tidak memberi arah.
Siti Rahayu, (2016)	Pengaruh positif yang signifikan	
Abdul Hakim Alzimin (2015)	Pengaruh yang signifikan	
Bilal Afsal (2015) Internasional	Pengaruh yang positif	
H2 :Emotional intelligence berpengaruh terhadap workplace spirituality.		
Irfan Helmy (2016)	Pengaruh yang positif	Terdapat inkonsistensi hasil karena ada yang menunjukkan signifikan dan tidak menunjukkan signifikan.
Huma Ali (2016)	Pengaruh positif	
Elaheh Azimi (2017) Internasional	Pengaruh Positif signifikan	
H3 : Spiritual leadership berpengaruh terhadap OCB		
Irfan Helmy (2016)	pengaruh yang positif	-

Ahmed Kaya (2015) Internasional	Pengaruh yang positif	
H4 : Emotional intelligence berpengaruh terhadap OCB.		
Irfan Helmy (2016)	Pengaruh yang Positif	Terdapat inkonsistensi hasil karena ada yang menunjukkan signifikan dan tidak menunjukkan signifikan.
Bherti Silawati Fiftyana1, Dian Ratna S (2018)	Pengaruh positif yang signifikan	
Eka,Ferry,Gustiarti (2014)	Pengaruh positif yang signifikan	
Magdalene Ang Chooi Hwa (2016) Inter	Pengaruh positif	
H5:Workplace spirituality berpengaruh terhadap OCB.		
Irfan Helmy (2016)	Pengaruh yang positif	Terdapat inkonsistensi hasil karena ada yang menunjukkan signifikan dan tidak menunjukkan signifikan.
Nureyzway Sabani (2017)	Pengaruh positif yang signifikan	
Siti Nur Azizah (2018)	Pengaruh yang positif	
Junaidah Yuso(2018) Internasional	Pengaruh yang positif	
H6:Workplace spirituality memediasi pengaruh spiritual leadership terhadap OCB.		spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh kepemimpinan spritual terhadap OCB diterima.
H7:Workplace spirituality memediasi pengaruh emotional intelligence terhadap OCB		spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB

Tabel Research Gap tersebut, menunjukkan hasil dari beberapa peneliti yang berbeda dengan meneliti variabel yang sama bisa menghasilkan hasil yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian ini bisa disebabkan oleh beberapa factor, yaitu sesuatu yang mempengaruhi sample atau objek yang diteliti. Dari hasil penelitian yang dikumpulkan tersebut kita dapat melihat kesimpang siuran dan inkonistensi hasil. Kesimpang siuran dan inkonistensi hasil

tersebut menunjukkan masih adanya GAP antara *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan *Workplace Spirituality* sebagai variabel intervening. Dengan adanya GAP tersebut maka menjadikan penelitian ini masih harus di teliti dan di tinjau kembali.

Dengan di temukannya Research Gap tersebut, saya tertarik untuk mengidentifikasi penelitian mengenai *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan *Workplace Spirituality* sebagai variabel intervening dengan objek Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah Kecamatan Banguntapan.

Tabel 1.2
Daftar SD Muhammadiyah Banguntapan

No	Nama Sekolah Dasar
1	SD Muhammadiyah Martosanan
2	SD Muhammadiyah Karangturi
3	SD Muhammadiyah Karang Bendo
4	SD Muhammadiyah Bodon
5	SD Muhammadiyah Kalangan
6	SD Muhammadiyah Banguntapan

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka dalam penelitian dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Workplace Spirituality* ?
2. Apakah *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *workplace spirituality* ?
3. Apakah *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ?
4. Apakah *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *organization CITIZENSHIP behavior* ?
5. Apakah *Workplace spirituality* berpengaruh terhadap *organization CITIZENSHIP behavior* ?
6. Apakah *Workplace spirituality* memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ?
7. Apakah *Workplace spirituality* memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang diambil, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis *Spiritual Leadership* berpengaruh positif terhadap *Workplace Spirituality*.
2. Menganalisis *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Workplace Spirituality*.
3. Menganalisis *Spiritual Leadership* berpengaruh positif terhadap *OCB*.
4. Menganalisis *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap *OCB*.
5. Menganalisis *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *OCB*.
6. Menganalisis *Workplace Spirituality* memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *OCB*
7. Menganalisis *Workplace Spirituality* memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *OCB*.

D. Manfaat

1. Manfaat Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, penulis dapat menggali informasi dan pengetahuan secara langsung terkait fenomena yang diamati serta dapat menambah wawasan dan pengalaman sehingga dapat menjadi bekal bagi penulis untuk memasuki dunia persaingan yang semakin luas.

2. Manfaat bagi perusahaan yang diteliti

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi tentang *Spiritual leadership*, *Emotional intelligence*, *Organizational Citizenship behavior* serta *Workplace spirituality* yang ada dalam sekolah tersebut.