

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu kunci kesuksesan organisasi dalam pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari faktor sumber daya manusia sebagai agen inisiator dan perubahan terus menerus (*sustainable change*). Sumber daya manusia sebagai salah satu aset penting dan berharga dalam organisasi karena mampu menggerakkan sumber daya lainnya., tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lain tidak akan bisa dikelola dengan baik untuk menjaga produktivitas organisasi. Perubahan yang terjadi di era globalisasi ini, menuntut sumber daya manusia untuk dapat berjalan dengan cepat dan terarah, dalam rangka menyesuaikan diri dengan modernisasi sehingga mampu mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Sebagai penentu keberhasilan organisasi, kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi.

Kajian mengenai perilaku pegawai pada perguruan tinggi dalam menjalankan peran kerjanya sangat menarik, tidak hanya menuntut penguasaan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi saja, tetapi juga keterampilan khusus lainnya, seperti kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan berbicara dengan baik. Perilaku organisasi di luar peran kerja, juga dikenal sebagai perilaku kewargaan organisasional, disebabkan oleh tuntutan pekerjaan di

luar jam kerja atau lebih dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Katz dalam Smith et al. (2016) menyatakan bahwa agar organisasi beroperasi dengan baik, efektif, dan efisien, karyawan perlu memiliki perilaku sebagai berikut. Pertama yakni karyawan harus masuk ke sistem melalui proses rekrutmen, rendahnya absensi, dan *turnover*. Kedua, karyawan melakukan tugas yang diminta sesuai dengan deskripsi tugasnya dengan memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan. Ketiga, karyawan sebaiknya menunjukkan perilaku yang inovatif dan spontan di luar deskripsi tugas untuk mencapai tujuan. Contoh perilaku ini termasuk bekerja sama dengan rekan kerja, melindungi sumber daya organisasi, memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja departemen atau organisasi secara keseluruhan, dan meningkatkan kemampuan pribadi karyawan sendiri.

Berdasarkan klasifikasi ini, perilaku pertama dan kedua dianggap sebagai perilaku *in-role*, sedangkan perilaku ketiga dianggap sebagai perilaku *ekstra-role*, yang dikenal sebagai perilaku kewargaan organisasi. Suatu organisasi diharapkan memiliki kemampuan untuk menunjukkan perilaku *ekstra-role*, karena itu akan lebih efektif dan efisien.

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan, interaksi kerja di tingkat individu, kelompok, dan sistem organisasi menentukan efektivitas suatu perusahaan. Interaksi ini menghasilkan *output* sumber daya manusia dengan tingkat absensi dan *turnover* yang rendah, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, komitmen terhadap organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi.

Secara teoritis, untuk meningkatkan perilaku kewargaan pegawai dalam organisasi pendidikan tinggi, mereka harus merasa puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen pada organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (2003), penting untuk mempertimbangkan sikap-sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kepuasan kerja dan komitmen seorang pekerja terhadap perusahaan yang mempekerjakannya, dalam upaya mendorong setiap anggota staf untuk berperilaku dengan baik.

Sebuah organisasi pendidikan tinggi percaya bahwa memberikan dukungan kepada anggotanya dapat membantu membangun dan mempertahankan hubungan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan. Jika karyawan merasa bahwa organisasi memperhatikan kontribusi dan kesejahteraan, karyawan akan bertindak dan membalas dengan kontribusi positif. Hal ini sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), yang mengidentifikasi beberapa hasil dari dukungan organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan niat karyawan untuk berhenti. Ketika pegawai merasa bahwa lembaga memberikan dukungan penuh maka pegawai akan merasa bertanggungjawab untuk membalas kepedulian yang telah diberikan lembaga. Jika karyawan merasa didukung oleh organisasi mereka, karyawan tersebut memiliki rasa kebermaknaan dalam diri mereka dan lebih termotivasi untuk membantu mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Pengembangan spiritual di tempat kerja tidak hanya terkait dengan aspek keagamaan, tetapi juga mencakup semangat, makna, dan kepercayaan diri yang karyawan rasakan terhadap pekerjaan mereka. Ini dapat memberikan motivasi

intrinsik yang kuat, mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak dengan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih besar. Tingkat internalisasi kebutuhan spiritual individu dapat mempengaruhi perilaku dan tindakan mereka di tempat kerja, yang pada gilirannya membentuk budaya organisasi secara keseluruhan. Dalam kehidupan seseorang, spiritualitas adalah proses yang mempengaruhi interaksi dengan orang lain dan lingkungan, termasuk di lingkungan kerja. Ketika perusahaan berupaya memenuhi kebutuhan psikologis dan spiritual karyawan, mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan akhirnya produktivitas di tempat kerja (Bagir, 2003).

Milliman et al. (2003) menemukan bahwa ada korelasi kuat antara sikap karyawan dan spiritualitas di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa individu yang memiliki spiritualitas di tempat kerja berusaha untuk menemukan tujuan hidup, memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja, dan berusaha untuk menemukan cara agar nilai-nilai yang dimiliki sesuai dengan prinsip-prinsip utama organisasi. Hubungan yang kuat antara spiritualitas di tempat kerja dan sikap bekerja karyawan, termasuk perilaku kewargaan organisasional, ditunjukkan oleh model Milliman. Perilaku kewargaan organisasional atau perilaku ekstra peran akan meningkat seiring dengan peningkatan spiritualitas individu. Karena telah terbukti meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi, perilaku ini dianggap penting dalam organisasi, menurut Mackenzie dan Organ (2006).

Hasil penelitian dari Alisya, dkk (2023), Rohmatin dan Budiani (2023), Bartholomeusz dan Edirisooriya (2021), Jannah & Santoso (2017) mendapatkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan kontribusi terhadap perilaku kewargaan organisasional. Pada saat karyawan memiliki pemahaman yang mendalam tentang arti dan tujuan pekerjaan, karyawan itu sendiri akan merasa terhubung dengan orang lain dan memiliki kesesuaian yang kuat dengan prinsip-prinsip organisasi.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional adalah penelitian Nirwanto, dkk. (2023), Wahyudi, dkk. (2022), Kurniawan (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh besar terhadap perilaku anggota organisasi. Menurut Takdir dan Ali (2020), komitmen organisasi memiliki efek positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku anggota organisasi.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi yaitu oleh Hidayatul Khusnah (2019) dan Ivan (2021) yang menemukan pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Nihan (2016) dan Arfudya Okvi (2019) yang tidak menemukan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi.

Peneliti melakukan observasi langsung dan menemukan bahwa banyak karyawan Sekolah Tinggi Agama Hindu (STAH) Negeri Mpu Kuturan tidak menunjukkan perilaku warga organisasi saat melakukan tugas. Banyak karyawan datang terlambat, dan beberapa tidak terlalu memperhatikan rekan kerja dan

lingkungan kerja. Pegawai tersebut hanya melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasinya. Persentase absensi karyawan di STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja disajikan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Pegawai PNS dan PPNPN

<b>Tahun</b>	<b>Persentase Kehadiran</b>
2020	98.28
2021	99.53
2022	98.11
2023	98.96

Sumber : Data Kehadiran Pegawai Tahun 2020-2023

Penelitian yang membahas mengenai Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) sudah banyak dilakukan, namun belum ada penelitian terdahulu yang menggunakan Komitmen Organisasi sebagai mediasi antara Spiritualitas di Tempat Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional. Penelitian ini juga belum pernah dilakukan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Hindu Negeri se-Indonesia. Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian atas faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (OCB) sehingga peneliti merasa perlu menguji ulang variabel ini kembali dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dengan lokasi, jumlah sampel dan periode waktu yang berbeda.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, dan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Dunia kerja pendidikan tinggi yang dinamis seperti saat ini, tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kesedian untuk berperan lebih atau  
Perilaku Kewargaan Organisasional
2. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak hanya memerlukan kemampuan teknis untuk menunjang kinerja, tetapi juga memerlukan nilai-nilai kebaikan dalam pribadi, yang menumbuhkan rasa memiliki, memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang dianggapnya bermakna sehingga pencapaian tujuan organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi dan organisasi serta dilakukan dengan tulus ikhlas demi kepentingan bersama.
3. Pentingnya komitmen organisasi untuk meningkatkan semangat bekerja yang lebih baik, konsisten, dan produktif, serta keinginan untuk tetap hadir dan mencapai tujuan organisasi.

## 1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk mencegah kesalahan persepsi maka pembatasan masalah mengenai Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional didefinisikan sebagai berikut:

1. Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) yang dimaksud pada penelitian ini yaitu perilaku pegawai yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya.
2. Spiritualitas di Tempat Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seperangkat nilai maupun prinsip yang mengakui bahwa manusia adalah makhluk spiritual dengan kehidupan batin, dan bahwa jiwanya harus diperhatikan di tempat kerja dengan menjaga nilai-nilai, pengalaman yang bermakna, pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan rekan kerja, dan menjadi bagian dari komunitas di tempat kerja. Terdapat tiga dimensi yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu pekerjaan yang memiliki makna (*meaningful work*), pikiran yang sehat dalam berkomunitas (*sense of community*) dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi (*alignment with organizational values*).
3. Komitmen Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah rasa percaya terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan keinginan untuk berusaha tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *meaningful work* berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
2. Apakah *sense of community* berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
3. Apakah *alignment with organizational values* berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
5. Apakah *meaningful work* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
6. Apakah *sense of community* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
7. Apakah *alignment with organizational values* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
8. Apakah komitmen organisasi berperan memediasi pengaruh *meaningful work* terhadap perilaku kewargaan organisasional pada pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?
9. Apakah komitmen organisasi berperan memediasi pengaruh *sense of community* terhadap perilaku kewargaan organisasional pada pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?

10. Apakah komitmen organisasi berperan memediasi pengaruh *alignment with organizational values* terhadap perilaku kewargaan organisasional pada pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja?

### 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap perilaku kewargaan organisasional pada pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja
2. Untuk menganalisis pengaruh *sense of community* terhadap perilaku kewargaan organisasional pada pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja
3. Untuk menganalisis pengaruh *alignment with organizational values* terhadap perilaku kewargaan organisasional pada pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja
5. Untuk menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja
6. Untuk menganalisis pengaruh *sense of community* terhadap komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja

7. Untuk menganalisis pengaruh *alignment with organizational values* terhadap komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja
8. Untuk menganalisis *meaningful work* terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja
9. Untuk menganalisis *sense of community* terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja
10. Untuk menganalisis *alignment with organizational values* terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, termasuk dari berbagai pihak berikut:

1. Bagi Universitas

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berguna sebagai referensi dalam bidang penelitian Perilaku Kewargaan Organisasional, membantu meningkatkan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi, dan berfungsi sebagai referensi untuk studi lain yang akan dilakukan oleh universitas.

2. Bagi STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja

Bagi STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi pegawai, terutama dari segi kepedulian terhadap sesama pegawai dalam memulai dan menginisiasi untuk saling membantu serta mengerjakan pekerjaan diluar dari *job description* pekerjaan yang ditetapkan organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan perkembangan STAH Negeri Mpu Kuturan. Variabel yang ada di penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja dalam melakukan evaluasi maupun implementasi guna mengatasi ketidaksesuaian nilai-nilai organisasi terhadap nilai-nilai individu pegawai sehingga dapat menjadi solusi dari masalah rendahnya spiritualitas pegawai serta meningkatkan kinerja serta kualitas kerja pegawai di STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja. Diharapkan juga dapat menghasilkan ide-ide baru untuk menangani masalah di masa depan. di STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja.

3. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai pentingnya spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai media mediasi sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh spiritualitas di

tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pegawai.

### **1.7. Rencana Publikasi**

Publikasi penelitian ini dalam bentuk jurnal ilmiah akan ditujukan pada jurnal yang memiliki minimal peringkat 4 pada *Science and Technology Index* (SINTA). *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (MSEJ) mengkaji penelitian teoritis dan terapan dalam bidang Manajemen dan Kewirausahaan. <https://journal.yrpiuku.com/index.php/msej/index>.

