

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan, dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam lembaga pemerintahan, sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki diharapkan dapat bekerja secara optimal, terkhususnya Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen, hal ini dikarenakan bentuk pekerjaan yang dilakukan adalah pelayanan publik bagi masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen merupakan instansi pemerintah daerah yang bertujuan memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah serta untuk mengawasi, membina dan menyidik pelaksanaan syari'at islam. Dalam menghadapi persaingan ini, instansi perlu menjaga keberlanjutan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Salah satu masalah yang dihadapi instansi adalah masih rendah perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang rendah ini dapat menghambat efisiensi dan efektivitas kerja.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang berkontribusi di tempat kerja melebihi tuntutan dan tugas yang diberikan

kepadanya. Perilaku individu ini sifatnya positif dan sukarela diluar *job deskripsi*, tidak diatur dalam peraturan instansi, tetapi sangat memberi keuntungan bagi instansi, karena perilaku ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Husniati *et al.*, (2018) bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela pegawai, yang tidak secara langsung berhubungan dengan pengimbalan, namun berkontribusi dalam keefektifan organisasi. Untuk menjadikan instansi yang efektif, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) sangatlah penting untuk di terapkan karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung dengan tugas kerjanya tetapi sangat penting bagi keseluruhan kinerja instansi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam suatu instansi yaitu *employee engagement*, *employee engagement* adalah sikap positif yang dipegang pegawai terhadap instansi dan nilainya. Claresta,A.D, (2019) mendefinisikan bahwa *engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaan. *Employee engagement* ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) pada pegawai.

Employee engagement adalah ketika pegawai terlihat serius dan antusias dalam bekerja dengan tujuan memberikan yang terbaik bagi instansi. Pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap pekerjaannya dan mempunyai suasana

positif baik di lingkungan organisasi maupun antar pegawai lainnya akan bersemangat dalam pekerjaannya dan menciptakan lingkungan atau kondisi kerja yang positif. Selain lingkungan instansi, keterlibatan pegawai meningkatkan tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya dalam instansi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Ompusunggu & Rifani, (2023) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dimana semakin baik tingkat keterikatan karyawan maka semakin baik pula perilaku kewargan organisasional. Hal ini dikarenakan pegawai atau pekerja yang terlibat tidak hanya akan meningkatkan kinerjanya saja, namun pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Namun berbeda dengan penelitian Dalimunthe & Zuanda, (2020) yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Oleh karena itu, Penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) masih perlu dilakukan.

Disamping itu, selain *employee engagement* faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai adalah adanya kepemimpinan spritual, hal ini dikarenakan kepemimpinan spritual dapat memberikan pengaruh kepada para pegawai. Menurut Nurcholiq, (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan spritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian artinya tuhan adalah pemimpin

sejati yang mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia melalui pendekatan etis dan keteladanan.

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, memotivasi, dan menggerakkan orang lain melalui teladan, pelayanan, kasih sayang, dan penerapan nilai-nilai ketuhanan dalam tujuan, proses, budaya, dan perilaku kepemimpinannya. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai keyakinan utama, nilai-nilai inti, dan filosofi dalam gaya kepemimpinannya. Secara sederhana, kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam visi, misi, dan tindakan pemimpin.

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Pandia *et al.*, (2023) tentang pengaruh kepemimpinan spritual terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) para pegawai. Sedangkan dalam penelitian Syah, (2020) menunjukkan kepemimpinan spritual berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan spritual terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) masih perlu dilakukan.

Selanjutnya etos kerja islami juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Etos kerja islami itu sendiri dapat dilihat melalui cara bekerja pegawai yang sesuai dengan menggunakan nilai-nilai yang ada pada syariat islam sehingga dalam

melakukan pekerjaan tidak lagi banyak perhitungan dan berpikir secara berulang-ulang karena telah meyakini bahwa yang sedang dilakukan merupakan suatu kebaikan. Etos kerja islami merupakan pancaran aqidah yang berasal pada sistem keimanan islam sehingga individu dapat bekerja dengan etos kerja islami (Javed *et al.*, 2020). Unsur-unsur dasar dalam etos kerja islami akan memberikan rasa layak dalam pekerjaan sehingga memperkuat komitmen pegawai dalam bekerja (Purnomo *et al.*, 2023).

Pegawai yang memiliki etos kerja islami di tempat kerjanya maka kinerja pegawai tersebut juga akan meningkat. Karena dalam etos kerja islam menekankan bahwa pekerjaan yang kreatif merupakan salah satu sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan sehingga seorang pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan kerja keras dan semangat yang tinggi maka besar kemungkinan hidupnya akan maju, sebaliknya jika seorang pegawai tidak bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya maka besar kemungkinan hidupnya akan mengalami kegagalan.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Sinaga & Widiasih, (2023) menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian semakin tinggi etos kerja islami dalam diri individu maka akan semakin mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Sedangkan penelitian Khadijah, (2017) menunjukkan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Jadi masih ada kesenjangan dalam penelitian ini, oleh karena itu,

penelitian mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) masih perlu dilakukan.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen, dimana *organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai fenomena permasalahan seperti masih kurang adanya rasa tolong menolong antara rekan kerjanya dan keinginan untuk saling tolong menolong antar sesama rekan kerja saat menjalankan tugas, masih ada pegawai tidak menjalankan tugas sesuai peraturan serta prosedur dengan bijak dan merasa tidak menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya dikarenakan tidak puas dengan pekerjaannya yang sekarang dan kurang adanya dorongan atau motivasi dalam diri pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya, masih adanya pegawai yang suka mengeluh saat mendapatkan tambahan pekerjaan, dan pegawai juga sering tidak menghadiri kegiatan-kegiatan sosial yang telah diadakan instansi dan ini juga menunjukkan kurangnya kepedulian pegawai terhadap instansi.

Permasalahan lain terkait *employee engagement* menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* pada satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen masih berada pada kategori sedang, dimana sebagian pegawai tampak kurang bersemangat dalam bekerja. Misalnya ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan

pekerjaan, dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang.

Meskipun demikian ada sebagian pegawai yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada pegawai yang masih berkutat dengan pekerjaan atau dengan kata lain pegawai sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya.

Selain perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *employee engagement*, permasalahan mengenai kepemimpinan spritual yaitu, dimana kepala satuan telah memberikan perhatian dan kepedulian terhadap pegawai, seperti menegur pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan kemudian membela dan memberikan solusi terhadap dampak dari kesalahan yang dibuat pegawai. Selain itu, pemimpin juga menekankan aspek kejujuran terkait dengan pekerjaan mereka dan menghimbau untuk bekerja dengan sepenuh hati. Namun demikian, penerapan spiritualitas dalam memimpin pegawai dinilai masih kurang, hal ini terbukti dengan masih adanya pegawai yang bekerja tidak sepenuh hati sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal, masih adanya sikap pegawai tidak jujur mengenai waktu yaitu datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), *employee engagement* dan kepemimpinan spritual, dapat dilihat bahwa permasalahan etos kerja islami yang terjadi pada satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen juga masih kurang, yaitu masih terdapat

pegawai tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh dan kurangnya kejujuran pegawai satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah kabupaten Bireuen, masih ada pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas bahwa *employee engagement*, kepemimpinan spiritual, dan etos kerja islami yang mumpuni, akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak langsung pada produktifitas kerja pegawai sehingga *organizational citizenship behavior* (OCB) tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan Spritual dan Etos Kerja Islami Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen?
2. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul

Hisbah Kabupaten Bireuen?

3. Apakah etos kerja islami berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spritual terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen.
3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang *employee engagement*, kepemimpinan spritual dan etos kerja islami, terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan SDM (sumber daya manusia) yang sudah diperoleh.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen.

c. Bagi Akademisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi orang banyak khususnya bagi mahasiswa lainnya yang akan mengadakan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini secara teoritis di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan terkait dengan pengaruh *employee engagement*, kepemimpinan spritual dan etos kerja islami terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Bireuen.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.

- c. Penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.

