

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Prospek serta tantangan revolusi industri 4.0 dipicu oleh peran teknologi kontemporer yang semakin dinamis, ditandai dengan meningkatnya penggunaan otomatisasi, pemrosesan, dan pertukaran data (Piwowar-SULE, 2020:104). Menghadapi revolusi industri 4.0 sehingga kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan serta penyiapan figur pemimpin, penting bagi pemangku kepentingan dalam pemerintahan ataupun swasta. Figure pemimpin dalam ranah keagamaan juga perlu menjadi konsen bagi komunitas dan pemerintah. Pemimpin yang baik akan menciptakan organisasi yang harmonis baik didalam maupun diluar organisai.

Organisasi harus mempertimbangkan dedikasi anggota atau stafnya. Menurut survei Towers Watson tahun 2014 mengenai rendahnya komitmen organisasi di Indonesia, 70% pengusaha kesulitan mempertahankan tenaga kerja mereka. Tantangan yang dihadapi tentunya perlu solusi konkrit bagi pihak-pihak yang terlibat. Penelitian Carnegie mengenai tingkat keterlibatan karyawan di Indonesia mendukung kesimpulan ini, yang menunjukkan bahwa 25% angkatan kerja benar-benar terlibat, 66% pekerja milenial cukup aktif, dan 9% pekerja menolak untuk dikaitkan dengan organisasi (Devika Bhowmik & Anjali Sahai, 2018:48). Pengaruh spiritual leadership dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap komitmen organisasi dalam konteks komunitas

Buddhaya di DKI Jakarta sangat menarik untuk dianalisis. Organisasi pastinya punya tantangan dan persoalan yang dihadapi tantangan dan persoalan ini akan menjadikan sebuah organisasi menjadi bertumbuh untuk menyelesaikan apa yang terjadi.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang pekerja mempunyai preferensi terhadap organisasi beserta tujuan dan niatnya untuk tetap pada posisinya (Jutikarini 2018:12). Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan berpartisipasi dalam organisasi secara keseluruhan. Rendahnya tingkat komitmen karyawan dapat mempengaruhi berbagai hasil organisasi, termasuk ketidakhadiran yang berlebihan, rendahnya kualitas kerja, rendahnya loyalitas karyawan, meningkatnya keterlambatan kerja, dan menurunnya keinginan karyawan untuk bertahan (Anshori & Wangi 2017:1070). Pemmasalahan ini dapat diatasi dengan penerapan nilai dan setandar operasional yang diterapkan pada setiap organisasi. Penerapan nilai-nilai menjadi tanggungjawab semua pihak agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan spiritual mendorong pekerja untuk memenuhi kewajiban mendasar mereka, kepemimpinan spiritual memiliki peran krusial di lingkungan kerja. Mengintegrasikan visi, harapan, dan keyakinan dengan cita-cita *altruistic love*, dan kesejahteraan spiritual. Kapasitas kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan kebahagiaan kerja menjadikannya penting (Utomo & Pamungkas, 2022:220). Peran Pandita tidak hanya terbatas pada memberikan pengajaran dan penjelasan tentang ajaran Buddha, tetapi juga membantu membangun komitmen organisasi yang kuat di

dalam komunitas Buddhayana. Komitmen organisasi menjadi penting dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan komunitas, namun untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi, diperlukan faktor-faktor pendukung seperti *spiritual leadership* dan *organizational citizenship behaviour (OCB)* juga memiliki peran yang signifikan. Perilaku sukarela yang tidak secara langsung diharuskan dalam peran formal seseorang, tetapi berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam konteks Buddhayana, bisa berupa partisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan keagamaan.

Pertimbangan atas penyebab yang memunculkan kebutuhan akan penelitian yang mendalam dan komprehensif untuk memahami pengaruh *spiritual leadership* dan *OCB* terhadap komitmen organisasi pada unit analisis Pandita Buddhayana khususnya di DKI Jakarta. Penelitian ini, dapat diharapkan mampu mengukur bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi komitmen organisasi dalam konteks komunitas Buddhayana di DKI Jakarta.

Pemahaman secara umum seorang pandita Buddhayana merupakan seseorang yang mengetahui Dharma dan dapat berkhotbah serta patut ditiru. Pandita Buddhayana memainkan peranan sangat penting dalam hal perkembangan, pelestarian ajaran Buddha. Seorang pandita Buddhayana yang ideal memiliki sikap dan perilaku yang bermanfaat bagi perkembangan spiritual dan meningkatkan wawasan keagamaan bagi umat Buddha. Pemimpin yang menerapkan *spiritual leadership* dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat rasa saling percaya, dan memupuk ikatan emosional di antara anggota.

Pelayanan pandita Buddhayana memberikan pengajaran/ceramah Dhamma sesuai ajaran Buddha. Mengacu didalam agama Buddha, pandita ialah seseorang yang memiliki moralitas, kebijaksanaan membantu orang lain dan memberi contoh dengan menjelaskan ajaran Buddha (Utomo, 2020:61). Pandita juga merupakan sebutan oleh lembaga keagamaan Buddha terhadap individu yang dianggap pantas, berakhlak, dan memiliki kemampuan menjelaskan Dharma agama Buddha (Priest, 2015:193). Peran Pandita dalam perkembangan agama Buddha sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia Buddhis yang unggul.

Pandita dalam perkembangan agama Buddha untuk meningkatkan sumber daya pelayanan tanpa tamprih merupakan dasar kebahagiaan bagi umat Buddha, seorang pandita yang memiliki pelayanan tanpa pamrih pada intinya sudah merelakan dirinya demi perkembangan umat Buddha, tetapi bagi pandita yang belum memiliki rasa tulus dan ikhlas ini akan membawa kemerosotan bagi perkembangan umat Buddha. Menjaga citra baik suatu organisasi dimana para pandita Buddha setidaknya memiliki perilaku disiplin dalam berpakaian atau sering melakukan kebaktian, berucap, berperilaku yang baik. Menjalankan tugas secara profesional seyogyanya seorang Pandita membekali diri dengan ilmu keagamaan yang memadai sehingga akan berbanding lurus jika sumber daya pandita yang unggul juga akan menghasilkan umat yang berkuwalitas seorang Pandita harus memiliki pemahaman dalam pengembangan.

Pandita Buddhayana Jakarta memiliki peran penting dalam pengembangan dan penyebaran ajaran Buddha di Indonesia, khususnya di

Jakarta. Mereka bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan spiritual, mengajarkan ajaran Buddha, dan mengorganisir kegiatan keagamaan serta sosial. Penelitian yang menunjukkan rendah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) di antara para pendidik, dan terbukti bahwa ketidakcukupan tetap ada mengenai bantuan timbal balik yang diberikan oleh guru ketika seseorang tidak dapat hadir untuk memenuhi tugas mengajar (Surya, 2018:590). Komitmen organisasi mengacu pada keinginan anggota untuk tetap bersama organisasi dan mengerahkan upaya yang rajin untuk mengaktualisasikan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Perilaku yang terkait dengan OCB secara intrinsik terkait dengan komitmen organisasi, disebabkan pegawai dengan komitmen organisasi kuat berarti orang tersebut bersedia melakukan pekerjaan ekstra selain dengan setia menyelesaikan tugas yang diberikan. Kasus di mana seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas tertentu, karyawan yang berkomitmen, batin akan selalu menawarkan bantuan kepada rekan mereka, sehingga membantu dalam pencapaian tujuan yang diantisipasi organisasi, tanpa terlibat dalam bentuk perbandingan apapun antara kemampuan masing-masing (Cahya & Wibawa, 2016:2516), dalam konteks komunitas Buddhayana di DKI Jakarta, pengaruh spiritual leadership dan OCB terhadap komitmen organisasi sangat penting. Keduanya saling melengkapi dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang harmonis, di mana anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih, pada gilirannya akan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, peneliti meneliti tentang pengaruh *spiritual leadership* dan *organizational citizenship behaviour (OCB)* terhadap komitmen organisasi pada unit analisis Pandita Buddhayana di DKI Jakarta. Dalam konteks komunitas Buddhayana, penting untuk memahami apakah *spiritual leadership* yang dimiliki oleh Pandita, dan perilaku *organisational citizenship behaviour (OCB)* yang mereka tunjukkan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dalam komunitas Buddhayana.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti menemukan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Pandita Buddhayana belum optimal dalam menyiapkan materi ceramah
2. kedisiplinan dalam penggunaan atribut pandita belum optimal
3. kedisiplinan dalam mengikuti kebaktian belum maksimal
4. Masih rendahnya dedikasi pandita terhadap organisasi apabila tidak mendapat dukungan dari pemimpin
5. Keterlibatan yang kurang dari pemimpin spiritual dalam kehidupan sehari-hari pandita dapat menghambat pengembangan partisipasi mereka dalam kegiatan organisasi.
6. Pemimpin spiritual perlu memastikan bahwa pandita merasa didukung dan dihargai, baik dalam perjalanan spiritual maupun pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah ini pada Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Komitmen Organisasi Pandita Buddhayana DKI Jakarta.

D. Rumusan masalah

Dengan memperhatikan identifikasi dan Batasan masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap komitmen organisasi pandita Buddhayana DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap komitmen organisasi pandita Buddhayana DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh *spiritual leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pandita Buddhayana DKI Jakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Komitmen Organisasi Pandita Buddhayana Indonesia adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap komitmen organisasi pandita Buddhayana DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap komitmen organisasi pandita Buddhayana DKI Jakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap komitmen organisasi pandita Buddhayana DKI Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul pengaruh *spiritual leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap komitmen organisasi pandita Buddhayana DKI Jakarta diharapkan dapat bermanfaat secara teori dan praktik.

1. Manfaat Teoritis

Bermanfaat oleh peneliti dan pembaca untuk memperluas pengetahuannya tentang pemahaman dan pengaruh Spiritual Leadership kepada fenomena Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Komitmen Organisasi di lingkungan organisasi. Tidak hanya memiliki dampak positif pada tingkat komitmen organisasi, namun juga membawa wawasan mendalam bagaimana pemimpin spiritual dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan di tempat kerja. Studi akan menyajikan wawasan komprehensif tentang hubungan konsep leadership yang berorientasi spiritual dan konsep organisasi tersebut. Studi menyediakan kontribusi berharga dalam pertumbuhan teori dan praktik manajemen organisasi secara keseluruhan.

2. Manfaat Praktis

Studi ini menyajikan dampak yang signifikan untuk berbagai pihak bagi kampus, penelitian ini menambah referensi karya ilmiah terkait *Spiritual Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Pandita Buddhayana, yang dapat memperkaya literatur akademik dan menjadi acuan bagi pengembangan studi lebih lanjut. Bagi mahasiswa, studi ini menyajikan pengetahuan serta wawasan baru tentang pengaruh *Spiritual Leadership* dan OCB terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat memperdalam pemahaman mereka mengenai hubungan antara kepemimpinan spiritual dan perilaku organisasi yang mendukung efektivitas kerja dalam konteks keagamaan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil studi dapat dijadikan dasar untuk mengkaji tentang pengaruh *Spiritual Leadership* dan OCB terhadap komitmen organisasi Pandita Buddhayana, sehingga dapat memperluas kajian di bidang ini dan memberikan kontribusi yang lebih mendalam terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

G. Kebaruan Penelitian (*State Of The Art*)

Peneliti juga melakukan kajian jurnal-jurnal dan penelitian terlebih dahulu untuk memetakan orisinitas dan nilai kebaruan dari studi. Studi dilakukan dengan judul Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Komitmen Organisasi pandita Buddhayana.

Penelitian Putri (2023) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo. Kepemimpinan transformasional, yang

melibatkan pertumbuhan dan pengembangan individual, memainkan peran krusial dalam membangun dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam organisasi. Studi ini mengungkapkan ternyata kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan sebesar 80,6% dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian menyajikan strategi pengembangan kepemimpinan menjadi lebih baik serta efektif di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Ponorogo. Memperkuat kepemimpinan transformasional, organisasi mampu mewujudkan lingkungan kerja harmonis serta memungkinkan pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien.

Studi yang dilakukan oleh Prasetyono dan Ramdayana (2020) menyatakan bahwa servant leadership, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh penting dalam meningkatnya kinerja guru. Mereka menemukan bahwa servant leadership secara konsisten berkontribusi pengaruh yang sangat positif dalam meningkatkan kualitas kerja guru, begitu juga dengan komitmen organisasi yang terbukti memberikan pengaruh yang sangat signifikan dalam membentuk komitmen tingkat tinggi di antara guru-guru yang ada. Lingkungan kerja fisik tidak terbukti mempunyai pengaruh kinerja pendidik, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor-faktor lain seperti dukungan sosial, kebijakan sekolah, dan kultur organisasi mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi kinerja guru di sekolah-sekolah, oleh karena itu, penting bagi sekolah-sekolah untuk terus meningkatkan faktor-faktor

tersebut serta merancang lingkungan kerja yang kondusif dan menarik bagi guru-guru agar dapat meningkatkan kinerja dan prestasi mereka secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wanda Angelika dan rekan-rekannya pada tahun 2019 bertujuan untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap Kondisi lingkungan organisasi dan implementasi OCB di KSP Bina Sejahtera telah diteliti. Studi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan melibatkan proses pengumpulan data melalui observasi serta wawancara mendalam. Setelah semua informasi terkumpul, proses analisis akan dilaksanakan dengan menggunakan cara analisis yang khusus interaktif oleh Milles dan Hubberman. Hasil studi menunjukkan pengetahuan mengenai hubungan antara kondisi lingkungan organisasi dan implementasi OCB di KSP Bina Sejahtera dan memberikan kontribusi penting untuk pemahaman kita tentang fenomena tersebut di tempat kerja.

Dalam penelitiannya Hamidah Nayati Utami (2013) bertujuan untuk menjelaskan secara rinci dan mendalam mengenai bagaimana iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempengaruhi kinerja anggota koperasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yang jelas dalam menggali dan menganalisis hubungan antara iklim organisasi dan OCB dengan peningkatan kinerja anggota koperasi, dalam penelitian ini melibatkan anggota koperasi UMKM wanita Kendedes Singosari Malang, yang berjumlah total 201 orang, sebagai subjek penelitian. Dari jumlah tersebut, sebanyak 67 orang dipilih secara acak sebagai sampel penelitian, yang mewakili keberagaman anggota

koperasi dalam kaitannya dengan iklim organisasi dan OCB. Dalam penelitian ini, akan dilakukan evaluasi secara komprehensif terhadap kontribusi yang diberikan oleh iklim organisasi dan OCB terhadap peningkatan kinerja anggota koperasi.

Penelitian Kepemimpinan et al. (2017) mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional serta motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Menggunakan purposive sampling, 35 karyawan dipilih sebagai responden, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil analisis dengan Smart PLS pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi, tetapi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja juga terbukti memiliki keterkaitan yang signifikan dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Suci Heriyani Vika Avinash bertujuan untuk menginvestigasi dampak Kepemimpinan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Dengan melibatkan 35 guru sebagai subjek penelitian, didapati bahwa Kepemimpinan Spiritual dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pemimpin yang mengilhami secara spiritual dan guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung meningkatkan komitmen

terhadap organisasi. Kesesuaian nilai individu dengan nilai-nilai organisasi juga turut berperan penting dalam memperkuat komitmen guru terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang terdapat perbedaan dan pembaruan dalam penelitian. Peneliti sebelumnya meneliti dalam konteks masyarakat umum pada penelitian ini mengkhususkan dalam lingkungan Buddhis dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih menekankan pada *spiritual leadership* pandita Buddhayana DKI Jakarta dikarenakan peran Pandita atau seorang pemimpin dalam perkembangan agama Buddha sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia Buddhis yang unggul terutamanya pada pelayanan kepada umat Buddha, tentunya ada variabel lain yaitu *organizational citizenship behavior* pada pandita ini dapat dilakukan melalui upaya menumbuhkan dan mengembangkan perilaku atau kepribadiannya, selanjutnya komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu atau pandita memiliki ikatan terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu guna menunjang keberhasilan organisasi, dengan menggunakan penelitian kuantitatif regresi berganda dan desain riset ini menggunakan penelitian non-eksperimental (*ex post facto*).