BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hasil penelitian Aburdene (2006) mengungkapkan bahwa pencarian atas spiritualitas adalah suatu hal yang sedang populer dimasa sekarang ini. Aburdene (2006) juga meyakini bahwa trend spiritualitas yang kini marak akan menjadi populer dalam beberapa tahun ini dan masa yang akan datang. Bahkan transformasinya tidak hanya pada tingkat individu, namun sudah mencapai tingkat institusi atau korporasi. Sebelum era kesadaran spiritual datang, dunia bisnis cenderung mengesampingkan nilai-nilai antar sesama manusia. Perusahaan tanpa disadari telah merubah fungsinya dari sekedar “mencetak-uang” menjadi “mengeruk-uang” dan pengerukan-uang tidak baik untuk bisnis (Zohar & Marhsall, 2005).

Semakin terpuruknya kondisi kerja dan hilangnya makna dari pekerjaan disinyalir merupakan dampak dari adanya dualisme dalam kehidupan (Sinamo, 2005). Bisnis atau kerja menolak ruang untuk hadirnya makna dan Tuhan, sehingga tempat kerja adalah tempat untuk mencari hal-hal kehidupan dan tidak mempunyai ruang untuk sesuatu yang sakral atau suci. Sinamo (2005) menjabarkan hal tersebut sebagai masalah utama mengapa orang tidak mampu menghayati pekerjaannya sebagai ibadah, lahir dari kenyataan bahwa orang suka membagi dua hidupnya menjadi wilayah sakral (suci) dan wilayah profan (duniawi). Doa, sembahyang, upacara digolongkan sebagai suci; sedangkan makan, minum, bekerja digolongkan sebagai duniawi akibatnya hidup mereka terbelah, terpecah, tidak menyatu, dan tidak integral (Sinamo, 2005)

Bagi perusahaan, menjauhkan para pekerja dari nilai terdalam atau dimensi spiritualitasnya sama dengan memandang para pekerja tersebut bukan sebagai manusia seutuhnya (Sauber, dalam Filhaq Amalian dan Yunizar, 2003). Oleh karena itu, era pencerahan spiritual di perusahaan atau di tempat kerja layak untuk disebut sebagai suatu hal yang sedang populer. Bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreatifitas, produktifitas, dan sikap kerja yang menunjukkan komitmen seorang individu di dalam organisasi tempat dimana individu tersebut bergabung. (Sauber, dalam Filhaq Amalian dan Yunizar, 2003).

Spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai pengakuan dimana para pekerja memelihara kehidupan pribadinya dan pemeliharannya itu berdasarkan pekerjaan yang berarti didalam konteks komunitas, spiritualitas di tempat kerja bukan tentang keagamaan, atau tentang mendapatkan orang-orang yang berhubungan dengan sistem kepercayaan tertentu (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas ditempat kerja ini adalah pemanfaatan, penumbuhan, dan pengembangan nilai-nilai ditempat kerja sehingga menjadi spiritual bagi orang-orang yang ada di organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut “menikmati” segala kelebihan dan kekurangan yang ada dalam pekerjaannya, membuatnya bahagia, membuatnya ingin mengaktualisasikan diri sebaik mungkin, sampai pada akhirnya menjadi lebih produktif dalam menangani berbagai pekerjaan.

Penelitian mengenai spiritualitas ditempat kerja yang berkaitan dengan kinerja organisasi dapat dilihat dari penelitian Duchon & Plowman (2005) yang menemukan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja. Salah satu bentuk

dari kinerja organisasi yaitu dapat dilihat dari komitmen yang dimiliki oleh karyawannya. Ditambahkan lagi oleh Milliman *et al.*, (2003) yang menyatakan bahwa bagaimana tiga dimensi spiritualitas di tempat kerja (pekerjaan yang berarti, perasaan akan komunitas, pelurusan nilai) menjelaskan lima perilaku ditempat kerja: komitmen afektif organisasi, keinginan untuk keluar dari pekerjaan, kepuasan di tempat kerja, keterlibatan kerja, dan penghargaan organisasi terhadap penghargaan pribadi. Berdasarkan bukti dari penemuan-penemuan dan teori mengenai spiritualitas di tempat kerja akan menjelaskan bagaimana persepsi dari para pekerja mengenai spiritualitas di tempat kerja yang membantu untuk menjelaskan tingkatan komitmen didalam organisasi.

Lebih lanjut berbagai temuan studi dari Ashford dan Pratt (2003), Allen dan Meyer (1996) menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif hasilnya lebih tinggi sedangkan komitmen berkelanjutan memiliki hasil lebih rendah ketika karyawan merasakan pengalaman spiritualitas didalam pekerjaannya. Penelitian Rego dan e Cunha (2008) terhadap organisasi-organisasi di Portugal menemukan bahwa spirtualitas kerja akan mempengaruhi komitmen organiasi afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan. Marschke *et al.*, (2009) dalam penelitiannya terhadap para profesional dan eksekutif di Amerika menemukan bahwa terdapat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Damping (2004) juga menemukan pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen organisasi pada 200 karyawan rumah sakit. Penelitian Malik & Naeem (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh peran spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen organisasi yang disebarkan pada para dosen di kampus swasta dan negeri. Serta penelitian Mulyono (2010) menemukan bahwa spiritualitas ditempat kerja mempengaruhi komitmen afektif terhadap 84 perawat RSI Fatimah Cilacap dan

yang terakhir yaitu penelitian Nasina *et al.*, (2011) menemukan bahwa spiritualitas ditempat kerja mempengaruhi komitmen afektif pada 153 karyawan dalam empat besar perusahaan akuntan publik di Malaysia.

Berdasarkan temuan riset sebelumnya (Rego dan e Cunha, 2008; Mulyono, 2010; Marschke *et al.*, 2009; Damping, 2004; Malik & Naeem, 2010; Nasina *et al.*, 2011; Duchon & Plowman. 2005; Milliman *et al.*, 2003) yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini ingin membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Seperti yang telah dinyatakan pada bagian sebelumnya bahwa spiritualitas bukan merupakan suatu hal yang baru dalam pengalaman manusia, semua tradisi agama besar pada level tertentu mendorong kehidupan kontemplatif, yakni pencarian makna dan tujuan merupakan hal utama dan hidup dalam harmoni dengan orang lain dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting (Widyarini, 2008). Seperti halnya dalam kehidupan berorganisasi, spiritualitas di tempat kerja pun berguna untuk meningkatkan komitmen karyawan yang dibatasi hanya pada komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Oleh sebab itu, terdapat beberapa masalah yang diidentifikasi, yakni :

- Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif organisasi?
- Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen normatif organisasi?

- Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen berkelanjutan organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang diidentifikasi di atas, maka berikut ini merupakan tujuan khusus riset ini, yaitu :

- Menjelaskan bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif.
- Menjelaskan bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen normatif.
- Menjelaskan bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen berkelanjutan.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Bagi Akademisi

Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan dalam memperjelas dan memperkaya konsep tentang pengaruh spiritualitas kerja dan komitmen organisasi baik secara afektif, normatif maupun berkelanjutan.

- Bagi Praktisi

Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dan acuan bagi para praktisi untuk pengambilan keputusan strategis organisasional dalam pengembangan kegiatan

spiritualitas di tempat kerja yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, baik secara afektif, normatif, dan berkelanjutan.

1.5 Lokasi dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahana Teknik Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang elektronik. Waktu penelitian diperkirakan 4 (empat) bulan dari bulan Maret – Juni.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini terbagi dalam lima bab yang akan disusun dengan sistematika pembahasan berikut:

Bab I Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II Kajian pustaka, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis yang terdiri dari konstruk penelitian, hubungan antar-konstruk, serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literature atau penelitian sebelumnya.

Bab III Metode penelitian yang terdiri dari sampel dan prosedur penelitian, metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari hasil pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian validitas, reliabilitas, hipotesis serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

Bab V Penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.