

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penelitian mengungkapkan bahwa pencarian atas spiritualitas adalah *megatrend* terbesar di masa sekarang ini dimana diyakini bahwa trend spiritualitas yang kini marak akan tetap menjadi *megatrend* dalam beberapa tahun mendatang yang tidak hanya melanda individu, namun sudah bertransformasi pada tingkat institusi atau organisasi (Aburdene, 2006).

Menurut Zohar dan Marshall (2005 dalam Kuddy, 2017), sebelum era kesadaran spiritual seperti saat ini, dunia bisnis cenderung mengesampingkan nilai-nilai transpersonal. Perusahaan, tanpa disadari, dulu telah merubah fungsinya dari sekedar "mencetak-uang" (*money-making*) menjadi "mengeruk-uang" (*money-grubbing*), padahal pengerukan-uang tidak baik untuk bisnis.

Selain fungsi perusahaan yang sebelumnya jauh dari nilai spiritual, tempat kerja dahulu menghalangi perkembangan dimensi spiritual, padahal secara naluriah manusia akan bergerak untuk mencari makna untuk pemuasan dahaga batinnya dan untuk mencapai nilai-nilai tertentu (Amalia & Yunizar, 2010). Hal-hal tersebut dapat berakibat pada kejenuhan, stres, produktivitas rendah, demotivasi, bahkan puncaknya dapat menyebabkan seseorang mengalami depersonalisasi (Sinamo, 2005). Inilah masalah kerja yang sering menjadi momok bagi perusahaan dan karyawan, sehingga kini perusahaan disadarkan bahwa menjauhkan para pekerja dari nilai terdalam atau dimensi spiritualitasnya sama dengan memandang para pekerja tersebut bukan sebagai *human*

being, karena menjauhkan spiritualitas dari tempat kerja pun menunjukkan bahwa manusia yang bekerja pada saat itu bukanlah manusia utuh (Amalia & Yunizar, 2010).

Sauber (2003 dalam Adawiyah & Pramuka, 2017) menyatakan ketika spiritualitas ditinggalkan di tempat kerja, nampaknya dapat menjadi alasan mengapa terjadi “ketidakhadiran” karyawan ketika bekerja. Itulah mengapa kini era pencerahan spiritual di perusahaan dan tempat kerja layak disebut sebagai *megatrend*, yaitu sebagai sebuah solusi dalam dunia bisnis saat ini yang mana bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas, dan sikap kerja di tingkat individu hingga korporasi (Robbins, 2005). Hal inilah yang menjadi alasan utama yaitu hingga mencapai 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan 27% lainnya menyatakan penting dalam Riset Swasembada (2007).

Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) merupakan konsep baru dalam model manajemen lingkungan kerja dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi kerja (Amalia & Yunizar, 2010). Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, *motivation*, *leadership*, dan *work/life balance* (Robbins, 2005).

Adapun pengertian spiritualisasi di tempat kerja menurut Ashmos (2000 dalam Milliman dkk, 2003) adalah sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki “kehidupan dalam” yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat dalam konteks komunitas. Pengertian spiritualitas di tempat kerja dari Ashmos memiliki tiga komponen, yaitu kehidupan dalam (*inner life*), pekerjaan yang bermakna, dan komunitas. Ashmos ingin menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukanlah tentang agama, walaupun orang terkadang mengekspresikan kepercayaan

agama mereka di tempat kerja. Sama seperti pemaparan Fernando dan Jackson (2006, dalam Inka & Kistyanto, 2013) menyatakan bahwa spiritualitas juga bisa tentang perasaan akan tujuan, makna, dan perasaan terhubung dengan orang lain, yaitu yang berhubungan dengan komunitas yang berada di lingkungan kerja. Pendapat ini tidak memasukkan agama dalam mendefinisikan spiritualitas. Spiritualitas yang maksud mengacu pada definisi dari Tischler dkk (2002) yaitu spiritualitas sebagai suatu hal yang berhubungan dengan perilaku atau sikap tertentu dari seorang individu; menjadi seorang yang spiritual berarti menjadi seorang yang terbuka, memberi, dan penuh kasih.

Penerapan spiritualitas di tempat kerja dinilai menguntungkan dalam banyak aspek, dari yang paling umum yaitu menaikkan angka kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Ebrahimzadeh & Gholami, 2015) hingga aspek yang diakui masih minim dilakukan penelitian yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Ahmadi dkk, 2013). Dari berbagai keuntungan penerapan spiritualitas di tempat kerja, yang paling menarik perhatian bagi peneliti yang pertama adalah perilaku kewarganegaraan organisasional atau lebih sering dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang memperlihatkan perilaku kesediaan berperan lebih atau *Organizational Citizenship Behavior* (Rahmi, 2013 dalam Subawa & Suwandana, 2017) yaitu perilaku bersedia untuk memberikan kontribusi positif dalam bekerja yang diharapkan tidak hanya terbatas pada kewajiban-kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formal (Bowler & Brass, 2006).

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut oleh Organ (2006 dalam Rahma dkk, 2018) didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat bebas

(*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi serta merasa puas apabila mampu melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Pongatichad (2006 dalam Poohongthong dkk, 2014) menyatakan bahwa perubahan konstan dalam populasi, ekonomi, dan masyarakat yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja individu saat ini menjadi masalah yang menarik. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk mengelola dan mendefinisikan kehidupan sehari-hari mereka untuk mendapatkan rasio antara waktu kerja, waktu keluarga, waktu teman, dan waktu yang tepat untuk diri sendiri (Wongthongdee, 2009). Menurut Friedman dan Greenhaus (2005 dalam Poohongthong dkk, 2014) apabila karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja, maka karyawan akan memiliki perasaan aman dan puas, termasuk OCB dan kekuatan/ketahanan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Assyofa (2016) menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Selain itu, penelitian tersebut mengemukakan bahwa dengan penerapan spiritualitas di tempat kerja, karyawan merasa puas dengan organisasi, serta karyawan memiliki kerelaan yang besar dalam melakukan pekerjaan lebih di atas tanggung jawab formalnya.

Penelitian Makiah, dkk (2018) mengungkapkan hal serupa, disimpulkan bahwa kaitan spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap OCB dan komitmen organisasi sebagai mediasi parsial karena spiritualitas di tempat kerja akan tumbuh dengan lingkungan kerja yang tenang, sehingga mempromosikan komitmen organisasi karyawan yang pada akhirnya dapat mendorong munculnya OCB.

Podsakoff dkk (2000) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin tinggi tingkat kecenderungan karyawan memiliki

perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB). Penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja dilakukan pula oleh Kazemipour dan Amin (2012) yang menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki efek positif pada OCB pada objek yang mereka teliti yaitu perawat di rumah sakit Kerman-Iran. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Ahmadi dkk (2013) di Iran menemukan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja secara linear signifikan pula untuk OCB. Penelitian Nasurdin dkk (2013) juga membuktikan bahwa dimensi spiritualitas di tempat kerja, kehidupan yang bermakna, dan tujuan kerja memiliki pengaruh signifikan pada OCB. Hasil penelitian serupa dari Sufya (2015) menghasilkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki makna dimensional yaitu dimensi kehidupan dan berpengaruh pada kepemilikan sasaran kerja.

Selain OCB, keuntungan dari penerapan spiritualitas di tempat kerja kedua yang paling menarik bagi peneliti adalah berkurangnya keinginan keluar (*turnover intention*) dari karyawan. Menurut Zeffane (2003), berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela disebut dengan *turnover*. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal; yakni pasar tenaga kerja dan faktor institusi; yakni kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, upah, keterampilan kerja, dan faktor dari karyawan itu sendiri seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lamanya bekerja.

Hal yang menarik dari keterlibatan antara *turnover* dan *workplace spirituality* adalah walaupun *turnover* merupakan salah satu masalah tertinggi yang menjangkit banyak perusahaan sehingga dinilai negatif karena dapat menghambat kinerja sebuah perusahaan, jika dilawan dengan penerapan *workplace spirituality* maka *Turnover Intention* akan berkurang (Budiono dkk, 2014)

Penelitian Budiono dkk (2014) menarik kesimpulan bahwa pengaruh langsung *turnover* pada OCB menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan

pengaruh dengan arah negatif terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka *turnover intention* akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah spiritualitas di tempat kerja, maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Milliman dkk (2003) yang menyatakan bahwa semakin besar spiritualitas individu semakin rendah *turnover intention*. Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi lebih positif terhadap organisasi dan dengan demikian karyawan juga akan mendapatkan perubahan dengan lebih baik. Pencapaian perubahan yang lebih baik bagi karyawan dapat dicapai melalui kepuasan yang lebih tinggi dalam bekerja, lebih komitmen terhadap organisasi, organisasi lebih sejahtera dan ketidakhadiran maupun *turnover intention* rendah.

Cacioppe (2000) menjelaskan bahwa dewasa ini, pertumbuhan ekonomi tidak selalu membuahkan kepuasan karena terjadi konsumerisme (yang sifatnya adiktif). Dititik ini diperlukan adanya lingkungan spiritualitas. Menemukan makna pekerjaan merupakan fokus dari spiritualitas. Banyak orang di tempat kerja merasa butuh menemukan kembali apa yang mereka rawat dalam hidup ini dan mencoba menemukan pekerjaan yang disukainya—jika tidak akan berakhir pada *turnover*. Orang-orang (karyawan) mencari suatu cara untuk menjadi diri sendiri dan ingin menemukan jalan untuk lebih otentik dalam melakukan sesuatu. Dalam rangka itu, perusahaan harus peduli terhadap kesejahteraan fisik, emosi, dan spiritual secara menyeluruh. Spiritualitas yang dikembangkan di tempat kerja diharapkan dapat memulihkan kembali harmoni dalam hidup secara keseluruhan. Dampak dari timbulnya aktivitas *turnover* akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja dan dapat juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan (Andini, 2006).

Permasalahan *turnover* di Indonesia belum dapat terselesaikan dan masih menjadi suatu problema yang berbahaya bagi setiap perusahaan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, *turnover* merupakan salah satu masalah tertinggi yang menjangkit banyak perusahaan sehingga dinilai negatif karena dapat menghambat kinerja sebuah perusahaan (Budiono dkk, 2014). Di sektor perbankan, *turnover* SDM berkeahlian khusus merupakan tingkat *turnover* tertinggi dibandingkan dengan sektor lainnya sesuai dengan hasil survei Mercer *Talent Consulting & Information Solution* yang menyatakan bahwa tingkat persentase *turnover talent* dari seluruh sektor industri yakni mencapai 8,4% (masuk pada kategori tinggi) dan lebih tinggi lagi terjadi di sektor perbankan, yakni 16% (SWA, 2015 dalam Patrick & Setiawan, 2018).

Hal menarik lainnya dari permasalahan tingginya tingkat *turnover* adalah di sektor perbankan hasil penelitian milik Danish dan Usman (2010) menemukan bank yang menerapkan spiritualitas ditempat kerjanya memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah dibanding bank yang tidak menerapkan spiritualitas di tempat kerja, dan diantara semua aspek spiritualitas, korelasi positif kuat yang paling signifikan adalah antara aspek interpersonal spiritualitas dan kepuasan kerja. Para karyawan memiliki nilai-nilai spiritualitas yang kuat yang berdampak pada hubungan interpersonal mereka di tempat kerja termasuk OCB. Nilai-nilai ini termasuk kecintaan pada altruistik, perhatian, kasih sayang, dukungan, keutuhan, kesalingtergantungan, dan komunikasi. Dapat dilihat dari penelitian tersebut bahwa secara keseluruhan, mereka memiliki rasa kepuasan yang kuat, motivasi intrinsik dan kesetiaan di bank masing-masing. Penelitian tersebut memberikan bukti bahwa para karyawan di bank masing-masing bekerja dengan rasa pemenuhan pribadi, mereka sangat melekat dengan prestasi organisasi mereka karena mereka sangat setia dari sisi psikologis dan peduli tentang masa depan organisasi.

Ditambahkan lagi oleh penelitian Sawatzky (2005 dalam Danish & Usman, 2010) yang menyatakan spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap penurunan *turnover*, dan hasil penelitian telah menunjukkan bahwa semua empat aspek spiritualitas yaitu intrapersonal, interpersonal, superapersonal dan ideopraxis memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang berdampak langsung pada kenaikan tingkat OCB dan penurunan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan seluruh pemaparan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *workplace spirituality* terhadap OCB dan *turnover intention*. Penelitian dilakukan di beberapa Bank Syariah Kota Bandung yang merupakan bank berbasis hukum spiritual (agama) serta menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya. Penelitian ini adalah mengenai **“Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dan Keinginan Keluar : Studi pada Bank Syariah di Kota Bandung”**.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan utama yang diangkat dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka adapun peneliti menetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan bukti empiris apakah terdapat *workplace spirituality* kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk memberikan bukti empiris apakah terdapat pengaruh *workplace spirituality* terhadap *turnover intention*.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin dicapai oleh peneliti melalui penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Praktis

1.1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, peneliti berharap mendapatkan serta dapat mengaplikasikan pengalaman dan pengetahuan berdasarkan ilmu atau teori yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan selama penelitian, sehingga bisa menambah wawasan bagi peneliti untuk menyelidiki fenomena tentang spiritualitas ditempat kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dan *turnover* dari perspektif yang baru peneliti dapatkan.

1.2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi objek penelitian (perusahaan jasa yang diteliti) dalam mempertahankan maupun meningkatkan spiritualitas di tempat kerja guna mencapai tingkat sikap kewarganegaraan organisasional dari para pegawai serta pertimbangan agar tingkat *turnover intention* menurun sehingga diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan

1.3. Bagi Pihak Lain

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber ilmu dan informasi sebagai referensi bacaan untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian terkait serupa dengan topik sejenis penelitian ini.

2. Manfaat Teoritis

2.1. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan maupun referensi dan ilmu pengetahuan bagi peneliti dimasa depan yang akan melakukan pengembangan penelitian ini berikutnya.

2.2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan pula sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi maupun perusahaan lainnya dalam menerapkan spiritualitas di tempat kerja pada organisasi maupun perusahaan mereka.

