BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Spiritualitas di tempat kerja telah menjadi yang terdepan di tahun 1990-an (Case & Gosling, 2007), dimana spiritual sendiri dianggap positif atau bisa dikatakan sebagai suasana hati karyawan, yang dapat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Shaw, dalam 1999; Ayranci, 2011). Spiritual yang positif atau suasana hati karyawan yang positif dapat sebagai pendahulu untuk peningkatan kinerja karyawan (Shaw, 1999 dalam Thanh Do, 2016). Dengan demikian spiritual itu dapat meningkatkan daya saing yang penting dan probabilitas di dalam perusahaan (Milliam dkk., 2003). Selain itu menurut Hart dan Brady (2005) spiritualitas sangat dibutuhkan bagi banyak orang termasuk karyawan itu sendiri. Spiritualitas juga tidak boleh diabaikan oleh karyawan dan organisasi di tempat kerja karena spiritual dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Hakim, 1999 ; dalam Sanders dkk., 2003)

Namun demikian, fungsi perusahaan jauh dari nilai spiritual tempat kerja sehingga dapat menghalangi berkembangnya spiritual para karyawan, padahal menurut hasil penelitian Aburdene (2006) yang mengungkapkan bahwa pencarian atas spiritualitas dalam *megatrend* bisa dikatakan terbesar di masa sekarang ini. Bahkan transformasinya tidak hanya pada tingkat individu, namun sudah mencapai tingkat institusi atau korporasi (Aburdene, 2006). Menurut Zohar dan Marshall (2005) sebelum kesadaran spiritual datang cenderung mengesampingkan nilai-nilai transpersonal. Perusahaan telah merubah fungsinya dari sekedar

”mencetak-uang” *(money-making)* menjadi ”mengeruk-uang” *(money-grubbing)* dan pengerukan-uang tidak baik untuk bisnis. Akibatnya banyak perusahaan terkenal seperti Bank Dunia, Ford, Nike, Apple, Aetna dan Shell Oil, telah merangkul dan memasukkan spiritualitas karyawan di tempat kerja mereka (Casey, 2002). Sedangkan di Indonesia sendiri, tampaknya topik spiritual dalam dalam bidang manajemen dan sebagian besar masih belum dijelajahi atau dijalankan sejauh ini.

Menurut Sinamo (2005) masalah kerja dapat dikategorikan menjadi tiga Pertama, masalah kerja tradisional ; Kedua, masalah ketika seseorang bekerja di bawah pemilik usaha yang rakus dan mengutamakan keuntungan semata, sehingga pekerjaan mereka tidak memberikan daya tawar yang baik ; Ketiga, bagi perusahaan, menjauhkan para pekerja dari nilai terdalam atau dimensi spiritualitasnya sama dengan memandang para pekerja tersebut sebagai manusia. Inilah yang menjadi alasaan utama 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan 27% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2007).

Spiritualitas di tempat kerja adalah konsep baru dalam model manajemen dan sebuah organisasi. McKnight (dalam Javanmard, 2012) menyatakan spiritualitas adalah sebuah motivasi kekuatan hidup, energi yang mengilhami seseorang untuk akhir tertentu atau tujuan transenden-diri. Dalam definisi lain, spiritualitas adalah energi, makna, tujuan dan kesadaran hidup (Cavanagh, dalam Javanmard, 2012). Definisi-definisi ini terutama menunjukkan pada energi dimana kekuatan yang mengarahkan orang ke sebuah tujuan,untuk adanya sebuah tujuan kehidupan. Menurut definisi di atas keberdaan kerohanian dalam kehidupan karyawan adalah

stimulan untuk bisa bertahan hidup. Menurut Zohar dan Marshall (2005) mengatakan bahwa manusia, dan organisasi, menerapkan unsur spiritualitas akan lebih lestari, karena mereka mengembangkan sifat-sifat yang mencakup visi yang lebih luas dan berbasis nilai, kepedulian dan empati global, pemikiran jangka-panjang, spontanitas (yang berarti juga fleksibilitas), kesanggupan untuk bertindak berdasarkan keyakinan-keyakinan terdalam, kemampuan untuk berkembang di tengah-tengah keragaman, dan kesanggupan untuk belajar dan mengambil segi positif dalam spiritualitas. Menurut Driscoll dan Wiebe (2007) spiritualitas ditemukan bahwa dari sebagian besar hasil penelitiannya dapat ditemukan adanya hubungan antara spiritualitas dengan iklim organisasi supaya dapat meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Selain itu di tambahkan lagi bahwa di negara-negara lain seperti di Nepal pemahaman tentang spiritualitas dan produktivitas di tempat kerja masih belum diselidiki dan semakin dipahami, para pemimpin saat ini dapat mengadopsi spiritualitas dalam kepemimpinan mereka untuk membuat organisasi mereka dalam spiritualitas dan produktivitas karyawan ditempat kerja, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

Menurut Al Shammari dalam Haryanti (2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur *(measurable properties)* dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung yang bekerja dilingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi perilaku orang dalam suatu organisasi. Sedangkan iklim menurut Litwin dan Stringer dalam Alavi dan Jahandari (2005) adalah persepsi orang dimana ia bekerja dengan suatu pandangan yang menggunakan perasaannya yang mempengaruhi suatu dimensi-dimensi seperti kebebasan, struktur organisasi, upah dan gaji, kehati-hatian,

ketulusan hati dan dukungan yang penuh. Selain itu menurut Burke (1999, dalam Rini, 2016) karyawan juga dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi, yang berasal dari persepsi tentang bagaimana perusahaan berkenaan dengan kebijakan, rutinitas, praktik, dan penghargaan. Sedangkan Holloway (2012) serta Suliman dan Aly Obaidli (2011) menyatakan iklim kerja yang positif memicu suatu motivasi dan kinerja yang tinggi, tetapi hanya iklim yang dapat meningkatkan kinerja pekerjaan.

Menurut Ghazanfar dkk. (2011) penerapan persepsi karyawan sendiri dalam hal spiritual dan iklim sendiri dianggap sebagai dasar dari kinerja karyawaan dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi, yang berasal dari persepsi tentang bagaimana perusahaan berkenaan dengan kebijakan, rutinitas, praktik, dan penghargaan. Penelitian yang dilakukan oleh Suandi dkk (2014) yang menemukan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh sehat atau tidaknya iklim organisasi yang ada pada perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan para karyawan PT. Eins Trend di Purwakarta yang bergerak di bidang manukfaktur yaitu produsen garmen PMAyang berorientasi ekspor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja para karyawan PT. Eins Trend?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja para karyawan PT. Eins Trend?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada bagian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja para karyawan PT. Eins Trend?
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja para karyawan PT. Eins Trend?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak tertentu, diantaranya:

1. Bagi akademisi

Dengan penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan teori, pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh spiritualitas tempat kerja, serta iklim organisasi ditempat kerja terhadap kinerja selain itu dapat dijadikan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding untuk melengkapi bahan penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dan informasi serta masukan bagi objek penelitian dalam menentukan kebijakan perusahaan, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan pengaruh spiritualitas ditempat kerja serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat yang ingin menambah wawasan, terkait pengaruh spiritualitas ditempat kerja serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.