

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja adalah hal yang sudah menjadi kebutuhan semua orang karena dari bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan untuk hidupnya. Manusia juga berlomba lomba untuk bekerja dengan kemampuan terbaik agar dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi. Namun, ketika karyawan terlalu berfokus pada pendapatan yang harus tinggi, kadang ada beberapa hal yang luput dari perhatian, yaitu makna yang didapatkan atau diberikan setelah melakukan pekerjaan tersebut. Maslow, Stephen dan Hei (1998) dalam Prakoso, Susilo dan Aini (2018) secara garis besar menyatakan bahwa bekerja seolah olah saat ini hanya dilihat sebagai kegiatan baku dan sesuai prosedur tanpa adanya pemaknaan, padahal manusia pada dasarnya memiliki hasrat dan keinginan untuk dapat bermakna dalam hidupnya dan mencari jati diri dari pekerjaan yang sedang di tekuni.

Tempat bekerja menjadi tempat yang bisa digunakan oleh para karyawan untuk memperbaiki diri dan mengembangkan kemampuan. Di tempat kerja juga karyawan dapat membangun relasi, beradaptasi dengan nilai nilai baru, dan memberikan kontribusi sebagai anggota organisasi. Bahkan, tempat kerja juga sudah dianggap sebagai rumah dan keluarga bagi beberapa orang. Sehingga, perusahaan harus mampu menjaga dan membangun dimensi spiritualitas itu di lingkungan kerja. Sauber (2003

dalam Amalia & Yunizar 2009) berpendapat bahwa ketika spiritualitas ditinggalkan di luar tempat kerja tampaknya masuk akal jika individu berpikir bahwa inti dari dirinya tidak hadir di tempat kerja. Maka sudah menjadi hal yang diwajibkan jika organisasi atau perusahaan mampu memunculkan keberadaan individu tersebut di tempat kerja.

Spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* digambarkan dalam konsep perilaku organisasional sebagai nilai dan etika yang lebih lanjut dijelaskan oleh Robbins (2018) yang secara garis besar menyatakan bahwa dalam konteks komunitas, spiritualitas menyadari bahwa manusia punya kehidupan batin yang dapat bertumbuh oleh pekerjaan yang memiliki makna dan organisasi yang dapat menumbuhkan budaya spiritualitas berarti dia mengakui dan mendukung bahwa manusia memiliki jiwa dan pikiran yang dapat bertumbuh, berusaha menemukan makna, hasrat dalam menjalin komunikasi dan menjadi bagian dari komunitas tersebut. *Workplace spirituality* juga menuntut perusahaan untuk sadar bahwa pekerja bukan hanya sekedar cost/assets perusahaan, namun juga memiliki jiwa dan impian yang ingin mereka capai.

Banyak orang keliru saat mendengar *workplace spirituality* dan menganggap bahwa *workplace spirituality* sebagai salah satu pandangan yang memiliki keterkaitan dengan ritual keagamaan, karena kata spiritual sendiri menurut KBBI memiliki arti yang berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan (rohani, batin). Namun, spiritualitas yang kita bahas disini adalah mengenai nilai nilai yang terbentuk dari diri

seseorang, misalnya perilaku disiplin dan bertanggung jawab, yang dapat dijadikan nilai bersama sebagai pedoman dalam berperilaku.

Karakas (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada tiga nilai *workplace spirituality* yang berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional, yaitu; kesejahteraan karyawan, rasa memiliki sebagai anggota dari komunitas, dan hubungan antar personal dalam komunitas tersebut. Nilai yang pertama adalah kesejahteraan karyawan, dalam nilai ini spiritualitas dimampukan untuk dapat menguatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, tingkat produktivitas dan sikap yang dimunculkan oleh karyawan di tempat kerja. Saat kondisi ketiadaan spiritualitas mampu meningkatkan stress kerja, kelelahan dan absen dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya fokus yang berimbas pada menurunnya komitmen karyawan. Nilai kedua adalah rasa memiliki sebagai anggota komunitas, dalam hal ini spiritualitas mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Mereka tidak lagi berpikir berapa gaji atau upah yang mereka dapatkan sehingga karyawan lebih mampu berpikir kreatif serta inovatif, itu juga hal yang menyebabkan munculnya makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Nilai yang ketiga adalah hubungan antar personal dalam komunitas tersebut, dalam hal ini spiritualitas menumbuhkan rasa saling mengikat antar karyawan dalam lingkungan kerja sehingga memiliki dampak positif terhadap kerjasama antar karyawan, rasa ingin bertumbuh bersama dan saling membantu. Hal hal tersebut diperkuat juga oleh Mehran (2015) yang menyatakan

bahwa spiritualitas dengan menciptakan sebuah suasana saling percaya dalam sebuah organisasi akan meningkatkan komitmen. Komitmen ini terdiri dari komitmen karyawan pada perusahaan dan komitmen perusahaan pada karyawan dan pelanggan.

Komitmen dari perusahaan kepada karyawan harus mampu membuat karyawan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut, komitmen dari karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena dari hal tersebut dapat menimbulkan rasa ingin bertumbuh serta tetap ingin menjadi anggota dari organisasi, pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Sopiah (2011), yang menyatakan bahwa saat karyawan mampu bekerja dengan komitmen melayani, maka mereka akan mampu untuk bekerja secara optimal. Saat komitmen organisasional dari karyawan tidak terbangun, maka sehebat apapun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut tidak akan berdampak optimal pada perusahaan karena karyawan akan cenderung bekerja sekadarnya saja, sebaliknya jika komitmen terbangun dengan baik, karyawan yang memiliki kemampuan dan yang tidak memiliki kemampuan sekalipun akan bekerja secara optimal dan berusaha untuk mengejar tujuan dan cita-cita perusahaan.

Dalam penelitiannya Pawar (2009) mendapatkan temuan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, hasil tersebut diperkuat oleh penelitian penelitian lanjutan yang dilakukan oleh Bodia dan Ali (2012), Kristanto dan Inkai (2013), dan Budiono, Noermijati, dan Alamsyah (2014) yang ketiganya

memiliki hasil hubungan positif yang signifikan antara *Workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional. Campbell dan Hwa (2014) melakukan penelitian di Malaysia dengan responden sebanyak 350 orang akademisi di kampus USM (Universitas Sains Malaysia) yang terbagi menjadi tiga, yaitu kampus utama, kampus teknik dan kampus kesehatan. Penelitian tersebut menghasilkan hubungan positif yang signifikan antara ketiga komponen spiritualitas terhadap komitmen normatif, hal ini diperkuat juga oleh penelitian Arrasyidu (2018) yang meneliti *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional pada karyawan Palang Merah Indonesia menghasilkan temuan hubungan positif signifikan, yang dibuktikan dengan adanya korelasi positif antara *workplace spirituality* dengan nilai koefisien korelasi 0.913 dan nilai probabilitas 0.00.

Penelitian sebelumnya oleh Jena dan Pradhan (2014) yang meneliti organisasi yang ada di India dengan jumlah perusahaan sebanyak 3 organisasi manufaktur dan 4 organisasi layanan mau berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan jumlah responden lebih dari 500 orang tersebut melihat bahwa pentingnya spiritualitas di tempat kerja dalam memberi stimulus untuk tetap bertahan dalam satu organisasi dan mampu memberi makna terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut juga menguatkan pernyataan dari penelitian Nurmayanti, Sakti dan Suparman (2018) yang mendapatkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga ketika *workplace spirituality*

meningkat, maka komitmen organisasional pun meningkat. Lima dimensi *workplace spirituality* (juga secara konsisten berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasional yang dibuktikan dalam penelitian Rego dan Cunha (2008) yang berarti seorang karyawan merasa mampu untuk berkembang, memiliki makna, merasa memiliki keselarasan dengan nilai dan rekan kerja, dan merasa mampu untuk memuaskan keinginan batin mereka. Penelitian lainnya yang memperkuat hubungan antara kedua variabel ini diteliti oleh Prakoso, Susilo, dan Aini (2018) yang memberikan hasil bahwa dimensi *workplace spirituality* yang berisi *meaningful work*, *sense of community* dan *alignment with organization values* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti bahwa saat dimensi dari *workplace spirituality* muncul dan berkembang maka komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan tersebut ikut meningkat.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan dan bukti bukti temuan tersebut, maka peneliti ingin menguji kembali pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional dengan mengambil sampel para pegawai outsourcing dari perusahaan Satria Mandiri Semesta di kota Bandung yang bergerak dibidang keamanan.

1.2 Rumusan Masalah

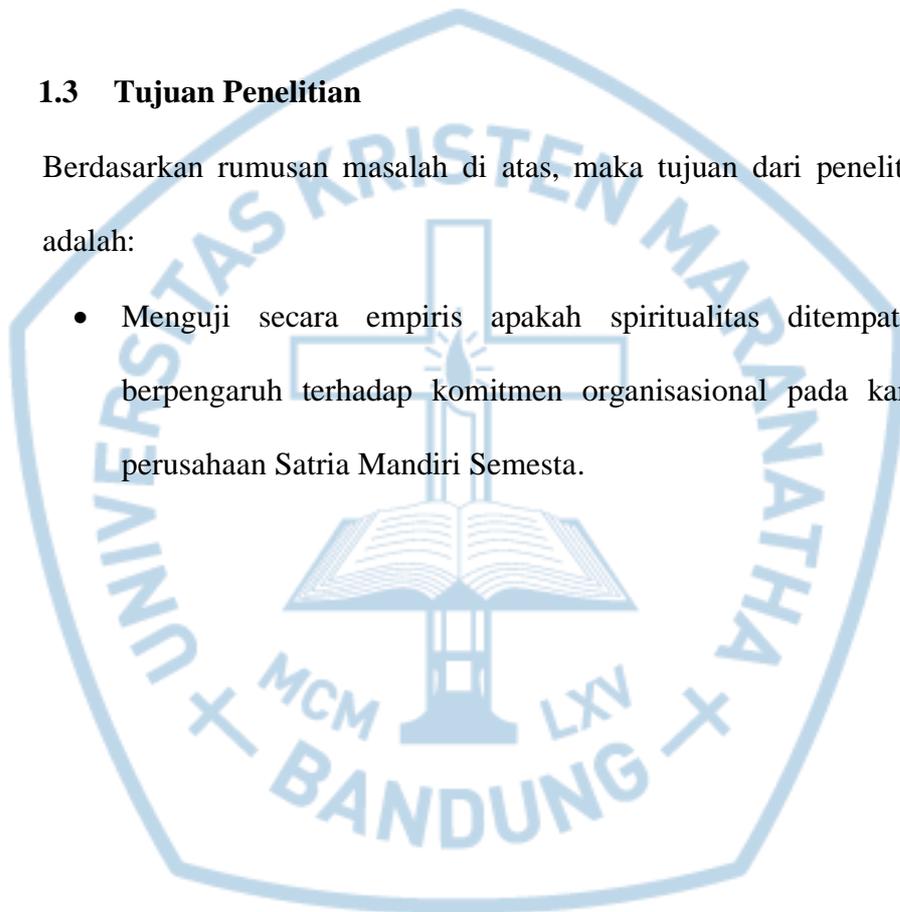
Berdasarkan latar belakang yang telah di berikan, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

- Apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan perusahaan Satria Mandiri Semesta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- Menguji secara empiris apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan perusahaan Satria Mandiri Semesta.



1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, diantaranya:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya, serta dapat menambah ilmu mengenai pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional pada karyawan di perusahaan Satria Mandiri Semesta.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan oleh akademisi sebagai tambahan acuan dalam meneliti variabel *workplace spirituality* dan komitmen organisasional tersebut.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk melihat kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan komitmen melalui *workplace spirituality*.

