

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut pernyataan Hasibuan (2012:10) bahwa manusia selalu menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Namun, perusahaan menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai tujuan tersebut. Tantangan yang muncul bisa berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Perusahaan yang dapat mengatasi tantangan-tantangan ini dan memanfaatkannya sebagai peluang pertumbuhan di masa depan akan mampu bersaing dan bertahan. Persaingan eksternal merupakan persaingan pasar bebas di era globalisasi saat ini. Perusahaan harus menunjukkan daya saing yang kuat. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang bertalenta serta memanfaatkan dukungan sumber daya manusia yang berteknologi maju. Karena persaingan ekonomi yang semakin ketat, perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja tetapi juga meningkatkan semangat kerja karyawan. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah spiritualitas yakni memperhatikan kesejahteraan holistik karyawan, termasuk aspek mental dan emosional mereka.

Spiritualitas tidak hanya dikaitkan dengan institusi agama, namun spiritualitas juga dapat dikaitkan dengan rasa tentang makna, signifikansi dan hubungan dengan orang lain, dalam konteks spiritualitas yang berakar pada komunitas di lingkungan kerja (Zohar dan Marshall, 2005 dalam Amalia dan Yunizar, 2007). Spiritualitas tempat kerja merupakan konsep baru dalam manajemen dan model perilaku organisasi, khususnya dalam budaya organisasi (Nurjannah dan Hamzah, 2018).

Workplace spirituality atau spiritualitas di tempat kerja dijelaskan dalam konsep perilaku organisasi seperti nilai dan etika. Robbins (2005:301) menyatakan konsep spiritualitas di tempat kerja muncul dari diskusi sebelumnya mengenai beberapa topik penting: 1) pertama, nilai, mengacu pada prinsip atau keyakinan yang dianggap sebagai landasan individu dan organisasi; 2) etika, yang mencakup standar perilaku yang dianggap benar atau salah dalam lingkungan kerja; 3)

kepemimpinan, yang menyoroti peran dan praktik kepemimpinan yang dapat mempengaruhi budaya organisasi; 4) *work-life balance* yang menyoroti pentingnya mencapai keselarasan antara aspek profesional dan pribadi dalam kehidupan seorang karyawan; 5) motivasi, yang meliputi faktor-faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Robbins(2005:564) menegaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak lepas dari pertimbangan nilai, etika, kepemimpinan, keseimbangan hidup dan motivasi kerja/hidup, yang dapat dipahami sebagai integrasi nilai-nilai spiritual ke dalam pekerjaan konteks lingkungan.

Dalam penelitiannya, Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) mengemukakan bahwa ada tiga aspek spiritualitas di tempat kerja, yaitu, 1) dimensi kebermaknaan kerja, dimensi ini merupakan dimensi mendasar dari spiritualitas dalam bekerja, yang terdiri dari kemampuan, emosi; Makna terdalam dan tujuan bekerja, 2) dimensi *sense of community* terdiri dari perilaku manusia serta fokus pada interaksi antara pekerja dan sesama rekan kerja mereka; 3) dimensi *alignment with organizational values*, merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuandari perusahaan. Spiritualitas dalam bekerja tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan ritual keagamaan tertentu saja, namun merupakan salah satu keterampilan mendasar seseorang atau karyawan dalam pembentukan makna, nilai, dan keyakinan (Prakoso, 2018).

Spiritualitas di tempat kerja, spiritualitas penting dari tiga sudut pandang. Pertama, dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, manajer sumber daya manusia percaya bahwa spiritualitas dapat meningkatkan kebahagiaan dan kualitas hidup karyawan. Dari perspektif ini, spiritualitas dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan komitmen organisasi. Di sisi lain, kurangnya spiritualitas di tempat kerja dapat menyebabkan karyawan merasa stres, cenderung tidak berangkat kerja, lelah secara fisik dan mental, serta kurang terlibat dalam pekerjaan (Karakas, 2010). Semangat dalam bekerja akan menciptakan hal positif bagi karyawan dan perusahaan (Istianah dan Kistyanto, 2024), seperti komitmen organisasional (Haryokusumo, 2015; Prakoso, 2018; Nurmayanti dkk., 2018;

Khusnah; 2019; Sidik, Widawati, Utami, 2021; Kholid, Nurmayanti, dan Saufi, 2023).

Tempat kerja saat ini adalah tempat karyawan menghabiskan sebagian besar hidup mereka. Di tempat kerja, karyawan dapat menjalin pertemanan, menciptakan nilai, dan memberikan kontribusi terbaiknya kepada masyarakat. Setiap perusahaan yang mempraktikkan spiritualitas di tempat kerja pasti akan membuat karyawannya merasa lebih bermakna dan terlibat dalam pekerjaannya, karyawan tersebut akan mampu bekerja lebih baik, dengan hal ini karyawan diharapkan mampu menciptakan suasana yang lebih baik, dan lebih berkontribusi lebih pada perusahaannya, kebanyakan orang menghabiskan sebagian besar waktu dalam hidupnya di tempat bekerja. Oleh karena itu semakin besar pula tuntutan terhadap rasa keterhubungan dan keutuhan. Mengintegrasikan spiritualitas ke dalam tempat kerja memberikan karyawan rasa makna dan tujuan dalam hidup mereka (Litzsey, 2003). Selain membantu karyawan merasa terpenuhi sebagai individu, spiritualitas di tempat kerja juga memberikan manfaat bisnis dalam hal keuntungan, semangat kerja yang tinggi, dan berkurangnya tingkat ketidakhadiran karyawan (Istianah dan Kistyanto, 2024). sehinggakaan mendorong terciptanya komitmen karyawan terhadap organisasi (Haryokusumo, 2015; Prakoso, 2018; Nurmayanti dkk., 2018; Khusnah; 2019; Sidik, Widawati, Utami, 2021; Kholid, Nurmayanti, dan Saufi, 2023).

Setiap organisasi dan perusahaan tentunya mengharapkan para karyawannya untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaannya, karena para karyawan organisasi dan perusahaan mempunyai komitmen yang tinggi dalam menciptakan dampak positif di tempat kerja. Luthans (2006: 48) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) kemauan untuk bekerja keras demi organisasi, dan (3) keyakinan yang mendukung penerimaan individu nilai-nilai organisasi dan tujuan karyawan. Jika Anda merasa tidak berkontribusi pada perusahaan, Anda akan menjadi karyawan yang kurang optimal dan tidak bertanggung jawab, meski sudah menjalani pelatihan.

Tujuannya adalah bekerja maksimal dan memberikan yang terbaik di tempat kerja. serta dengan demikian karyawan akan menikmati segala lebih dan kurangnya di perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan seorang karyawan untuk tetap bekerja pada suatu Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2017), komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan terikat oleh tujuannya. Komitmen organisasi dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas. Komitmen afektif mencerminkan perasaan positif dan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi (Luthans, 2006: 248). Karyawan dengan komitmen emosional yang tinggi merasa bangga dan senang menjadi bagian dari perusahaan, mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi dan karyawan cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal, menghasilkan dampak positif pada iklim kerja dan hubungan antar rekan kerja (Luthans, 2006:248).

Menurut Luthans (2006:248) komitmen normatif mencerminkan kewajiban moral atau norma sosial yang mengikat karyawan dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen kode etik yang tinggi mungkin merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia pada organisasi mereka, terutama jika mereka merasa organisasi tersebut telah memberikan dukungan atau peluang pembelajaran. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi karyawan tentang biaya atau investasi pribadi yang akan dikeluarkan jika karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Meyer dan Herscovitch (2001) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi mungkin merasa bahwa karyawan telah menginvestasikan waktu, keterampilan, atau sumber daya lainnya yang signifikan di organisasi tersebut.

Tuntutan kualitas pekerjaan yang semakin meningkat, membutuhkan komitmen yang tinggi dari karyawan agar dapat berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan. Salah satu Perusahaan yaitu CV Cahaya Surya yang berlokasi di Jalan MH. Thamrin No. 82 Klegan, Kartoharjo, Kota Madiun, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor juga dihadapkan pada tekanan

lingkungan usaha yang terus berubah. Misalnya, fluktuasi harga pasokan, persaingan yang semakin ketat dari pesaing industri, dan perubahan kebijakan pemerintah terkait perdagangan. Visi CV Cahaya Surya adalah “Menjadi perusahaan distribusi terdepan yang mendukung pertumbuhan ekonomi melalui perdagangan umum, industri, dan jasa yang inovatif dan berkelanjutan, dengan komitmen kuat terhadap kepuasan pelanggan dan keberlanjutan lingkungan.” Oleh karena itu dalam mewujudkan visi, CV Cahaya Surya membutuhkan strategi untuk keberlanjutan usaha.

Salah satu strategi dari aspek pengelolaan SDM adalah meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja yang berkontribusi pada pencapaian visi perusahaan. Upaya peningkatan komitmen karyawan pada organisasi membutuhkan penguatan spiritualitas di tempat kerja. Mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja dapat membantu individu dan organisasi dalam menghadapi tekanan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan bermakna. Merujuk pada Milliman dkk. (2003) spiritualitas di tempat kerja dapat dimulai dari level individu (*meaningful work*), level komunitas (tim kerja, rekan kerja) yaitu *sense of community*, dan level organisasi yaitu *alignment with organizational values*. Keterlibatan pekerjaan yang bermakna, yang merujuk pada sejauh mana karyawan merasa pekerjaannya penting, bermanfaat, dan sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, memiliki kaitan langsung dengan komitmen organisasi di tingkat individu. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna, mereka cenderung memiliki komitmen emosional yang lebih tinggi dan motivasi intrinsik yang kuat, memperkuat komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Di tingkat komunitas, *sense of community* mencakup perasaan saling mendukung, rasa memiliki, dan hubungan yang kuat di antara anggota tim atau rekan kerja. Dukungan sosial dan kebersamaan yang kuat meningkatkan keterikatan dan solidaritas, memperkuat komitmen kolektif terhadap tujuan organisasi. Pada tingkat organisasi atau *alignment with organizational values*, keselarasan dengan nilai-nilai organisasi berarti nilai-nilai, tujuan, dan misi pribadi karyawan sejalan dengan nilai-nilai

dan misi organisasi. Hal ini menciptakan identifikasi dan loyalitas yang kuat, meningkatkan komitmen jangka panjang

CV Cahaya Surya dipilih menjadi kajian empiris tentang keterkaitan spiritualitas di tempat kerja dengan peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan, karena CV Cahaya Surya memiliki visi dan misi yang mencakup tidak hanya aspek dan bisnis, dengan tetap memperhatikan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja. Sebagai upaya mencapai visi dan misi perusahaan, penting bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan dan pertumbuhan karyawan, termasuk di dalamnya adalah aspek spiritualitas. Spiritualitas kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di tempat kerja (Yogatama dan Widayarni, 2015). Dengan memperhatikan iklim spiritualitas di lingkungan kerja seperti kejujuran, empati dan simpati, serta saling menghargai antar karyawan, CV Cahaya Surya menciptakan ruang bagi karyawan untuk menumbuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerjanya. Kuatnya spiritualitas di tempat kerja, tidak hanya meningkatkan komitmen organisasi, namun diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pribadi, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi CV Cahaya Surya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan CV CAHAYA SURYA." Penelitian ini mengkaji dimensi-dimensi spiritualitas di tempat kerja, yang meliputi *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organization values*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut.

- a. Apakah spiritualitas di tempat kerja yang terdiri dari *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organization values* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV Cahaya Surya?
- b. Apakah *meaningful work* berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV Cahaya Surya?

- c. Apakah *sense of community* terhadap berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV Cahaya Surya?
- d. Apakah *alignment with organization values* terhadap berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV Cahaya Surya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh secara simultan *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organization values* terhadap komitmen organisasi karyawan CV Cahaya Surya.
- b. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *meaningful work* terhadap komitmen organisasi karyawan CV Cahaya Surya.
- c. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *sense of community* terhadap komitmen organisasi karyawan CV Cahaya Surya.
- d. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *alignment with organization values* terhadap komitmen organisasi karyawan CV Cahaya Surya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang dapat diterima sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan pengetahuan dan wawasan bagi penulis serta menambah kajian empiris tentang keterkaitan spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi, sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait konteks penelitian yang serupa.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan CV Cahaya Surya khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai acuan dasar dalam meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dan komitmen karyawan pada perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian (Skripsi)

Sebagai pedoman dalam penulisan rencana penelitian, berikut adalah sistematis dari isi laporan skripsi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan ini terdiri dari lima subbab: Latar Belakang Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistem Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini secara teoritis memberikan tinjauan empiris (penelitian terdahulu) terhadap pandangan dan pendapat para ahli, pandangan dan pendapat terkait dengan topik penelitian, yang disarikan baik dari berbagai literatur maupun jurnal akademik. Hal-hal tersebut menjadi dasar penelitian penulis yang bertujuan untuk: Mengembangkan Konsep dan Hipotesis Selanjutnya diusulkan hubungan antar variabel, rumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan penjelasan mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum mengenai topik pembahasan, deskripsi data, data hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan, dan saran