

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Karyawan merupakan salah satu bagian dari organisasi atau perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak yang bekerja secara sistematis sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Dalam menjalankan peran tersebut, karyawan menghadapi berbagai macam tantangan yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu itu sendiri. Dalam konteks keberhasilan sebuah organisasi, maka kinerja karyawan yang baik adalah penentu bagaimana sebuah organisasi dapat bertahan berkembang bahkan bersaing didalam persaingan bisnis. Bila melihat keterkaitan antara kedua hal tersebut maka organisasi membutuhkan sebuah iklim yang mendorong karyawan menghasilkan kinerja terbaiknya, karena iklim organisasi yang baik akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik pula, begitupula sebaliknya.

Compton (2005) mengungkapkan bahwa organisasi

akan berjalan baik jika organisasi tersebut bisa mendorong para individu didalamnya. Dan iklim kerja positif ialah suatu iklim yang ada didalam organisasi yang bisa mendorong berkembangnya setiap individu didalam organisasi tersebut dengan adanya umpan balik, yang memungkinkan saling support antar individu, dukungan mendapatkan rasa aman, bebas dari evaluasi kerja yang menjatuhkan dan merendahkan, dan mengapresiasi serta memberikan penghargaan terhadap individu yang memberikan aspirasi kepada organisasi.

Dekade terakhir, muncul penelitian dan kajian yang mendalami dan berfokus pada nilai-nilai spiritualitas kerja, yang secara garis besar mendukung karyawan untuk memaknai secara lebih dalam tentang pekerjaan mereka sehingga lebih baik lagi didalam tugas kerjanya. Spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*) telah di konseptualisasikan sebagai pemahaman yang menawarkan wawasan baru tentang bagaimana individ

mengalami tingkat motivasi kerja dan keterikatan intrinsik yang lebih dalam. Pemahaman seorang tentang makna sebuah pekerjaan menjadi penting untuk terus digali sebagai dasar motivasi agar setiap karyawan memiliki motivasi yang tidak hanya sekedar menganggap sebuah pekerjaan adalah rutinitas, lebih dari itu pekerjaan bisa menjadi hal yang menggairahkan karena memiliki arti yang lebih dalam dan bermakna. Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan bahwa spiritualitas kerja (*Spirituality at Work*) adalah pemahaman oleh seorang individu yang menganggap pekerjaannya bukan sekedar rutinitas namun juga pemaknaan tentang pekerjaan itu sendiri, dan hal ini terjadi ketika orang bekerja dengan semangat berkomitmen mereka kemudian dapat menemukan makna dan tujuan didalam tugas dan pekerjaan.

Hingga hari ini telah banyak yang membahas dan meneliti lebih dalam dan telah mengaitkannya dengan berbagai konstruk lain yang dimaksudkan agar dapat membantu dunia bisnis dalam meningkatkan kinerja

individu menjadi lebih baik. Penelitian terdahulu secara akademis menjelaskan bahwa spiritualitas kerja sangat terkait dengan kehidupan kerja karyawan. Milliman et al. (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa 3 komponen spiritualitas kerja (pekerjaan yang bermakna, rasa terhubung dengan organisasi atau komunitas dan pengakuan nilai dalam diri) berkontribusi dan mempengaruhi komponen pada konstruk perilaku kerja individu. Dari penelitian tersebut, ditemukan bahwa dimensi pekerjaan yang bermakna dan rasa terhubung dengan komunitas pada konstruk spiritualitas kerja mempengaruhi komitmen individu pada organisasi dimana individu tersebut berada, memperkecil intensi keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan, memunculkan kepuasan intrinsik didalam melakukan tugas kerjanya, memunculkan keterlibatan pekerjaan (*Job Involvement*) yang lebih terhadap tugas dan pekerjaan dan meningkatkan *Self-esteem* dalam diri seorang individu tersebut. Dan peningkatan sikap kerja ini pada akhirnya meningkatkan

kinerja karyawan.

Namun dalam konteks keterlibatan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian terdahulu menghadirkan hasil yang berbeda. Keterlibatan kerja dinilai memiliki hubungan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lawler III (1986), Kahn (1990) dan Pfeffer (1995) mengungkapkan bahwa perilaku kerja karyawan adalah konsekuensi dari keterlibatan pekerjaan dan keterlibatan pekerjaan berdampak pada motivasi dan upaya karyawan, yang akhirnya menunjukkan kinerja, namun meta-analisis Brown (1996) justru menunjukkan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara keterlibatan pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Karena hal tersebut menarik untuk diuji kembali hasil saat ini pada teori spiritualitas kerja, terlebih pada organisasi pelayanan publik rumah sakit yang masih jarang di temui, kemudian mengaitkan aspek tersebut untuk bagaimana variabel spiritualitas kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan

menggunakan variable pemediasi komitmen organisasional dan keterlibatan kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah spiritualitas kerja berpengaruh pada komitmen organisasional?
2. Apakah spiritualitas kerja berpengaruh pada keterlibatan kerja?
3. Apakah spiritualitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja karyawan?
5. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?
6. Apakah komitmen organisasional berpengaruh sebagai pemediasi pada hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja karyawan?
7. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh sebagai

pemediasi pada hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja karyawan?

### **C. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Tujuan didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh spiritualitas kerja pada komitmen organisasional.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh spiritualitas kerja pada keterlibatan kerja.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh spiritualitas kerja pada kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh antara keterlibatan kerja pada kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menjelaskan komitmen organisasional yang memediasi hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menjelaskan keterlibatan kerja yang memediasi hubungan antara spiritualitas kerja dan

kinerja karyawan?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi organisasi dan perusahaan.

##### **2. Manfaat Akademis**

Diharapkan hasil penelitian ini mampu untuk menyajikan temuan empiris tentang pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional dan keterlibatan kerja. Dan juga hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memberi kontribusi untuk dunia akademis di masa selanjutnya.



### **E. Originalitas Penelitian**

Penelitian ini menjadi salah satu diantara sedikit penelitian yang menyelidiki pengaruh spiritualitas kerja pada kinerja karyawan ( Kinerja Tugas dan Kineja Kontextual). Penelitian ini menjadi yang pertama dilakukan untuk menguji dan menjelaskan peran pemediasi komitmen organisasional dan keterlibatan kerja pada hubungan spiritualitas kerja dan kinerja karyawan.