

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Yogatama dan Widyarini (2015) mengemukakan bahwa organisasi digunakan sebagai alat serta wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja secara terencana, terkendali, dan teratur. Salah satu organisasi tersebut adalah organisasi sosial atau non profit. Organisasi non profit memiliki tujuan operasional yang berorientasi tidak pada laba atau penghasilan. Hal ini seperti yang diungkapkan Nawawi bahwa tujuan organisasi non profit adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama dalam masyarakat (Wijayati, 2010). Mayoritas karyawan organisasi bekerja dan memilih tempat kerja semata-mata tidak untuk mendapatkan upah dan insentif yang besar, tetapi bekerja lebih untuk mendapatkan makna kerja dan makna hidup mereka (Verela, 2013). Salusu (1996) menjelaskan bahwa bentuk dari organisasi non profit dapat berupa organisasi keagamaan, yang salah satunya adalah Keuskupan Agung Semarang.

Sebagai sebuah lembaga keagamaan, Gereja memerlukan sebuah unit tersendiri untuk menangani masalah keuangan dan administrasi. Menurut *The Oxford Dictionary of The Christian Church*, keuskupan merupakan sebuah unit

atau lembaga yang mengelola wilayah administratif Gereja. Gereja Katolik membagi keuskupan-keuskupan tersebut berdasarkan batas-batas teritorial untuk mempermudah dan meningkatkan efektivitas pengelolaan umat, administratif, maupun keuangan. Setiap keuskupan tersebut dipimpin oleh seorang Uskup dan dibantu oleh oleh dewan uskup baik dari golongan imam yang berkaitan dengan penggembalaan umat maupun golongan sekuler yang menangani bidang administratif dan keuangan. Keuskupan Agung Semarang merupakan lembaga gereja yang berwenang untuk mengelola tata administratif dan keuangan di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Keuskupan Agung Semarang (Gereja) sebagai sebuah organisasi tidak bisa lepas dari suatu kepentingan yang harus dikelola karena adanya perubahan global, lingkungan sosial, politik dan mobilitas yang cepat (Oosthuizen dan Lategan, 2015). Dalam kerangka yang unik, keuskupan sebagai organisasi juga perlu dikelola secara efektif dan efisien agar organisasi dapat mewujudkan tujuan dan visi yang diinginkannya. Dalam menjalankan kinerja dan operasionalnya, Keuskupan Agung Semarang mengalami berbagai macam tantangan baik dari dalam maupun luar organisasinya. Salah satu tantangan internal yang memengaruhi kinerja dan perkembangan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia atau karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peranan penting bagi sebuah organisasi, karena karyawan merupakan penggerak seluruh kegiatan yang terjadi dalam organisasi. Perkembangan era di milenial ini semakin

menguatkan pendapat tersebut di mana karyawan ditempatkan sebagai aset penting untuk pengembangan organisasi (Robbins dan Judge, 2017). Oleh karena situasi inilah, penting bagi organisasi untuk mengenal, memahami, dan memberikan perhatian khusus bagi para karyawan mereka. Pengelolaan karyawan yang baik tentu akan memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusianya saat karyawan maupun organisasi dalam kondisi yang baik maupun dalam kondisi yang sulit. Pada kondisi yang baik, perusahaan harus memprioritaskan bagaimana memberi penghargaan pada karyawan dan membantu karyawan mencapai kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2017). Mempertahankan karyawan dan mencegah berhentinya karyawan dari pekerjaannya menjadi tugas organisasi ketika kondisi yang dihadapi tidak baik dan cukup sulit (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Salah satu faktor pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dipengaruhi oleh spiritualitas kerja seorang karyawan (*work spirituality*). Hal ini diungkapkan oleh Helmi (2016) bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan dampak positif terhadap efisiensi sumber daya manusia karena pekerja semakin termotivasi dalam bekerja dan memberikan kualitas kerja yang tinggi bagi perusahaan. Penelitian terhadap spiritualitas kerja ini semakin meningkat selama dekade terakhir abad ke-20 dan memasuki milenium yang baru (Giacalone dan Jurkiewicz, 2004). Penelitian mengenai pengertian dan konsep dasar spiritualitas kerja dilakukan oleh Mitroff dan Denton, 1999; Ashmos dan Dunchon, 2000; Kinjerski dan Skrypnek, 2004. Setelah itu,

muncul pula beberapa penelitian mengenai usaha untuk membuat konstruksi tentang spiritualitas yang dilakukan oleh Krishnakumar dan Neck, 2002; Pawar, 2008; Miller dan Ewest, 2011. Beberapa penelitian lain berfokus dengan dampak dan hubungan dari spiritualitas kerja dengan unsur-unsur pengelolaan sumber daya manusia seperti tentang hubungan spiritualitas kerja dengan efisiensi sumber daya manusia (Helmi, 2016), implikasi spiritualitas di dalam pekerjaan (Geh dan Tan, 2009), spiritualitas kerja dengan perilaku kerja karyawan (Milliman dan Czaplewski, 2003), hubungan spiritualitas kerja dan keterikatan karyawan (Saks, 2011). Di Indonesia sendiri, penelitian spiritualitas kerja pun mulai berkembang mengikuti perkembangan yang terjadi di Amerika dan Eropa. Beberapa penelitian yang telah dilakukan di Indonesia antara lain Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi (Hasan, 2010), Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Diri (Nurtjahjati, 2010), Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Dunia Bisnis (Yogayatama dan Widyarini, 2015). Ada minat yang tumbuh di kalangan akademisi, peneliti, bahkan di banyak perusahaan terhadap topik spiritualitas di tempat kerja ini. Penelitian ini tidak bermaksud untuk membawa agama ke dalam kantor atau lingkungan kerja melainkan menempatkan spiritualitas dalam upaya menciptakan makna dan tujuan di dalam pekerjaan (Dandona, 2013).

Spiritualitas kerja diartikan sebagai kehidupan batin karyawan yang memberi nutrisi dan dihidupi melalui pekerjaan yang bermakna (Suarez, 2015). Spiritualitas kerja tidak melibatkan dan menghubungkan secara langsung tradisi suatu kepercayaan tertentu, akan tetapi lebih berkaitan dengan nilai-nilai

pribadi dari seseorang (Rego dan Cunha, 2008). Spiritualitas kerja ini sama sekali tidak terkait dengan hal-hal religius mengenai agama, teologi, maupun ketuhanan (Robbins dan Judge, 2017). Hal ini dikarenakan spiritualitas kerja berkaitan dengan bidang operasi, *sustainability*, dan efektivitas pemimpin dan organisasi. Suarez (2015) menjelaskan bagaimana spiritualitas juga memengaruhi energi dan antusiasme karyawan di tempat kerja, dimana karyawan menjadi lebih berani, memiliki pegangan nilai dan kepercayaan, punya persepsi baik terhadap organisasi, dan membawa energi dan kreativitas yang lebih dalam bekerja. Spiritualitas kerja dipandang menjadi hal penting dan mulai dikembangkan oleh organisasi untuk mendukung pengembangan dan pelaksanaan organisasi yang lebih baik.

Menjadi hal relevan untuk meneliti bagaimana para karyawan Keuskupan Agung Semarang tetap bekerja dengan mengaktualisasikan spiritualitas yang tidak semata hanya spiritualitas keagamaan saja, tetapi lebih pada spiritualitas kerjanya. Keuskupan Agung Semarang sebagai organisasi sosial keagamaan pastinya menyadari tentang unsur spiritualitas tersebut dan dampaknya pada para karyawan dan lembaga itu sendiri. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat dan mengidentifikasi spiritualitas yang tumbuh dan dihidupi seorang karyawan di dalam pekerjaan mereka. Identifikasi tersebut berkaitan dengan bagaimana para karyawan mengartikan spiritualitas kerja, faktor-faktor apa saja yang memengaruhi spiritualitas kerja, serta bagaimana spiritualitas tersebut berdampak pada pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Berdasarkan situasi inilah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

mengenai gambaran spiritualitas kerja (*work spirituality*) karyawan pada organisasi non profit, studi kasus pada karyawan di Keuskupan Agung Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalah utama dari penelitian ini adalah bagaimanakah spiritualitas kerja (*work spirituality*) dipahami dan terwujud dalam diri karyawan di Keuskupan Agung Semarang. Rumusan masalah utama tersebut didukung dengan pertanyaan-pertanyaan tentang bagaimana para karyawan memahami spiritualitas individunya dan bagaimana spiritualitas kerja tersebut dibentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan di Keuskupan Agung Semarang.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian tentang spiritualitas kerja ini secara khusus manfaat yang diharapkan adalah adanya temuan baru tentang spiritualitas kerja yang berkaitan dengan dimensi-dimensi spiritualitas kerja yang dialami oleh karyawan di lembaga keagamaan. Temuan baru tentang dimensi spiritualitas kerja ini dapat memetakan faktor-faktor apa yang dapat mengembangkan spiritualitas kerja karyawan lembaga keagamaan.

Selain itu, terdapat juga manfaat teoritis dan manfaat praktis yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian lain di bidang manajemen sumber daya manusia, secara khusus tentang topik spiritualitas kerja dalam organisasi non profit yang selama ini masih belum jelas. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi para karyawan sebagai subjek penelitian dengan memberi pemahaman lebih mendalam untuk mengenali spiritualitas kerja yang mereka alami dalam pekerjaannya sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja mereka. Di sisi lain, manfaat praktis yang diharapkan bagi organisasi adalah hasil penelitian ini dapat menjadi sumber atau acuan bagi organisasi dalam usaha-usaha pengembangan karyawan secara khusus membentuk spiritualitas kerja, sehingga dapat mengembangkan semangat dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan memberikan gambaran mengenai spiritualitas kerja (*work spirituality*) yang terjadi dan dipahami oleh para karyawan di Keuskupan Agung Semarang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulis membuat sebuah sistematika penulisan. untuk mempermudah pembahasan dan penulisan tesis ini. Sistematika penulisan ini dipakai sebagai alur dan kerangka penulisan. Penulisan tesis ini disusun dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian bab pertama ini merupakan bagian penjelasan mengenai latar belakang dari pemilihan judul dan penelitian yang dilakukan ini, serta tujuan, dan manfaat penelitian. Disajikan pula batasan dari pembahasan melalui perumusan masalah, metode yang digunakan dalam penelitian, dan juga sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian bab dua ini akan dipaparkan mengenai beberapa teori spiritualitas kerja dari beberapa sumber yang relevan terhadap penelitian ini dan disajikan juga penelitian-penelitian terdahulu tentang spiritualitas kerja yang pernah dilakukan. Teori-teori tersebut digunakan sebagai dasar dan acuan dalam penelitian serta menjadi alat bantu dalam melakukan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian. Teori-teori yang digunakan adalah tentang pengertian spiritualitas dan spiritualitas kerja, aspek-aspek yang terdapat pada spiritualitas kerja, serta dampak yang terjadi dari adanya spiritualitas kerja tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup jenis penelitian, jenis data, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian. Bab ini mencakup pula teknik pengumpulan data, teknik validasi data, dan teknik analisis atau pembahasan dari data-data yang sudah diperoleh.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini dipaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian tersebut meliputi penyajian data, hasil analisis, dan pembahasan sesuai dengan data-data yang telah diperoleh selama penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab lima ini merupakan bab terakhir yang menyajikan kesimpulan yang didapatkan dari analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya serta implikasi manajerial bagi lembaga yang bersangkutan. Di samping itu, pada bagian ini diungkapkan pula beberapa saran yang mungkin berguna bagi penelitian selanjutnya tentang spiritualitas kerja.