

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar dapat menghadapi persaingan yang ada. Dalam rangka menghadapi persaingan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Aspek sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena aspek tersebut merupakan motor penggerak yang mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam rangka menunjang aspek sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh mulai dari fisik, emosi dan spiritual agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam jangka panjang. Belakangan ini banyak perusahaan yang tertarik untuk mengembangkan spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja menjadi perhatian baru dalam aspek organisasi bisnis. Menurut Mitroff dan Denton (1999) dalam Nair dan Sivakumar (2018) spiritualitas di tempat kerja adalah tentang menemukan tujuan hidup, menciptakan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan memiliki kecocokan antara nilai-nilai inti individu dan nilai-nilai organisasi. Aspek

spiritualitas ini mampu menjadikan karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar daripada karyawan yang memandang pekerjaan hanya sebagai alat untuk memperoleh uang (Nurtjahjanti, 2010).

Usaha yang lebih besar dari karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu fokus yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk menghadapi lingkungan bisnis yang semakin bergolak saat ini. Namun, tidak semua karyawan di perusahaan memiliki dorongan, pola pikir dan kemauan dari diri sendiri untuk mempertahankan kinerja tinggi setiap hari dan dalam jangka panjang. Hal penting dalam memahami dimensi keberlanjutan kinerja adalah berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) dan keterikatan kerja (*work engagement*).

Berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) mengacu pada perasaan positif dan memiliki energi yang tersedia secara maksimal (Nix et al., 1999 dalam Sia dan Duari, 2018). Berkembang di tempat kerja dianggap sebagai penyangga terhadap hasil psikologi negatif, seperti kelelahan dan memiliki peran dalam mempertahankan kinerja, kesehatan dan kesejahteraan (Porath et al., 2012 dalam Walt, 2018). Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan keterikatan psikologis, kognitif dan emosional karyawan dengan pekerjaan (Kahn, 1990 dalam Ahmed, Majid, dan Zin, 2016). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja cenderung memiliki energi, antusiasme, dan tingkat pekerjaan yang tinggi (Xanthopoulou et al., 2009 dalam Ibrahim dan Falasi, 2014). Sejalan dengan

penemuan tersebut Bakker & Leiter (2010) dalam Walt (2018) mengklaim keterikatan kerja akan membuat karyawan fokus, berdedikasi dan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Namun, baik berkembang di tempat kerja dan keterikatan kerja tidak dapat dipandang sebagai keterampilan yang dapat dikembangkan tetapi lebih kepada keadaan motivasi afektif yang berkaitan dengan sikap dan nilai (Spreitzer et al., 2010 dalam Walt 2018). Hal tersebut menunjukkan perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja berbasis spiritual. Spiritualitas ini penting untuk diterapkan dalam lingkungan kerja agar dapat mendorong berkembang di tempat kerja dan keterikatan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Dalam dekade terakhir, minat tentang spiritualitas di tempat kerja semakin meningkat. Di Indonesia, semakin banyak perusahaan yang mulai tertarik untuk membangun spiritualitas di tempat kerja. Menurut survei, sebanyak 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan sebanyak 27% menyatakan spiritualitas penting bagi perusahaan (Riset Swasembada, 2007 dalam Astari 2015). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, terhadap berkembang di tempat kerja dan keterikatan kerja belum diselidiki secara menyeluruh, khususnya di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Setia Kawan. KSP Setia Kawan merupakan lembaga usaha jasa simpan pinjam skala menengah. Visi KSP Setia Kawan adalah menjadi lembaga keuangan mikro yang utama dan terpercaya, serta mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota. Pada dasarnya koperasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang memiliki

tujuan untuk kepentingan bersama. Oleh karena itu, sangat penting bagi koperasi untuk menjaga kesejahteraan setiap anggota.

Di sisi lain koperasi juga merupakan organisasi yang bergerak dalam usaha jasa yang dijalankan berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong. Penting bagi usaha jasa untuk terus menjaga kepercayaan setiap anggota. Oleh karena itu, memberikan pelayanan yang baik kepada setiap anggota merupakan kunci utama yang harus dijalankan. Untuk dapat mencapai hal tersebut, aspek spiritualitas di tempat kerja perlu diupayakan. Spiritualitas dalam pekerjaan ini menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan organisasi. Walt (2018) mengungkapkan organisasi yang mengubah tempat kerja menjadi lebih spiritual mendorong keterikatan kerja, berkembang di tempat kerja dan kesehatan yang positif. Aspek keterikatan kerja dan berkembang kerja ini berperan penting dalam mempertahankan kinerja tinggi setiap hari dan dalam jangka panjang, tentunya untuk dapat memberikan pelayanan yang baik setiap hari kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan. Terlebih lagi saat ini banyak lembaga keuangan yang berlomba-lomba untuk menawarkan pelayanan jasa keuangan. Untuk dapat bertahan di tengah banyaknya persaingan saat ini, KSP Setia Kawan harus mengupayakan sumber daya manusia yang mendukung yaitu dengan mengupayakan aspek spiritualitas di tempat kerja agar dapat meningkatkan aspek keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja sehingga KSP Setia Kawan dapat mencapai visi serta unggul dalam persaingan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada KSP Setia Kawan?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) pada KSP Setia Kawan?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian menjadi lebih fokus, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*)

Giacalone dan Jurkiewicz (2010) dalam Saks (2011) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai aspek tempat kerja, baik dalam individu, kelompok atau organisasi, yang mempromosikan perasaan kepuasan individu melalui transendensi. Dalam penelitian ini, spiritualitas di tempat kerja merujuk pada perspektif organisasi yang mencakup 4 dimensi, yaitu pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan di dalam perusahaan, nilai-nilai organisasi dan kasih sayang.

2. Keterikatan kerja (*work engagement*)

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006 dalam Abid et al., 2018).

3. Berkembang di tempat kerja (*thriving at work*)

Menurut Porath et al. (2011) berkembang didefinisikan sebagai keadaan psikologis individu yang mengalami perasaan vitalitas dan pembelajaran.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada KSP Setia Kawan.
2. Menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) pada KSP Setia Kawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan bagi perusahaan agar dapat dijadikan acuan dalam melakukan pengembangan karyawan melalui spiritualitas di tempat kerja yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja.

1.5.2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan tentang teori-teori yang telah dipelajari, menambah kemampuan berpikir dan wawasan serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut spiritualitas di tempat kerja, berkembang di tempat kerja dan keterikatan kerja.

1.6. Sistematika Laporan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisi teori dari setiap variabel yaitu spiritualitas di tempat kerja, keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja. Bab ini juga membahas studi terkait dari penelitian terdahulu, kerangka penelitian serta hipotesis penelitian.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, profil responden, hasil statistik deskriptif pada item variabel dan pembuktian pengujian hipotesisi. Bab ini juga memaparkan pembahasan dari hasil analisis yang sudah diolah.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.