

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah perkumpulan bagi sekelompok orang yang bekerjasama, terkendali, dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu seperti lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumber daya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Robbin dan Coulter (2015), organisasi adalah penataan sekumpulan orang secara disengaja yang berguna untuk mencapai tujuan tertentu, dan juga merupakan sebuah pola hubungan melalui orang-orang yang berada dibawah pengarahannya untuk mencapai tujuan bersama. Pada saat ini organisasi mengalami berbagai macam tantangan dalam menjalankan perannya untuk mencapai tujuan. Tantangan yang muncul berasal dari dalam maupun luar organisasi. Organisasi yang mampu menghadapi tantangan-tantangan tersebut akan bertahan seiring dengan perkembangan jaman.

Sebuah organisasi mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Salah satu faktor yang dibutuhkan organisasi adalah adanya komitmen karyawan. Menurut (Robbins dan Judge, 2017) komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan

mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan tersebut juga memiliki sikap kesetiaan dan kesediaan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2012), karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi.

Allen dan Meyer (1990, dalam, Mahakud dan Gangai, 2015) membagi komitmen organisasional menjadi 3 dimensi, yang pertama adalah komitmen afektif (*affective commitment*) yang berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Dimensi yang kedua adalah komitmen normatif (*normative commitment*) yang merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Dimensi yang terakhir adalah dimensi komitmen berlanjutan (*continuance commitment*) merupakan komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai komitmen afektif karena dari ketiga komitmen tersebut menurut penelitian terdahulu Kazemipour, F. dan Moh Amin, S (2012, dalam Noordin dan Djafri, 2017) mengatakan bahwa survei yang dilakukannya kepada 305 perawat untuk memeriksa hubungan antara spiritualitas tempat kerja, OCB, dan komitmen afektif. Studi ini menemukan bahwa perawat yang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka cenderung melakukan lebih banyak tindakan OCB dan merasakan ikatan emosional yang tinggi dengan organisasi mereka. Maka dari itu peneliti menilai komitmen afektif sebagai rasa memiliki akan perusahaan yang paling tinggi dari kedua komitmen lainnya, hal ini dikarenakan keterikatan emosional dan adanya perasaan positif terhadap keinginan untuk melihat organisasi berhasil dalam mencapai tujuan serta ada rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut bukan karena perusahaan telah memberikan pelatihan sehingga ketika keluar menjadi beban moral (komitmen normatif) atau karena perusahaan telah memberikan yang terbaik kepada karyawannya sehingga ketika karyawan meninggalkan pekerjaannya, karyawan akan merasa rugi (komitmen berkelanjutan), tetapi karena rasa memiliki akan perusahaan yang tinggi sehingga sangat kecil niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Komitmen menciptakan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dan memberikan kemampuan terbaiknya untuk bekerja secara maksimal ditempat ia bekerja. Bagi seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi, mereka menganggap bahwa perubahan tersebut sebagai hal yang menguntungkan bagi organisasi, dan tidak ada potensi untuk merubah nilai-nilai dasar serta tujuan organisasi. Organisasi perlu memfokuskan faktor apa saja yang dapat mendorong pengembangan sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi anggotanya. Salah satu faktornya adalah spiritualitas di tempat kerja.

Spiritualitas di tempat kerja berbeda dengan agama, bahkan bukan tentang menemukan orang yang menerima suatu sistem kepercayaan tertentu. Spiritualitas dan perilaku manusia adalah dua hal yang tidak dapat diabaikan. Menurut Mahakud dan Gangai (2015) spiritualitas dan perilaku manusia saling berkaitan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Spiritualitas di tempat kerja menawarkan kondisi psikologis dalam bekerja yang jika dimiliki dan dikembangkan dalam sebuah organisasi, dapat membawa pengaruh positif pada kehidupan individu sendiri maupun organisasi tempat ia bekerja (Yogatama & Widyarini, 2015). Milliman (2003, dalam Djafri dan Noordin, 2017) menegaskan bahwa pekerjaan yang bermakna itu adalah pekerjaan yang mempunyai aspek fundamental dari spiritualitas ditempat kerja dan mengharuskan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan yang memberi makna

bagi kehidupan mereka. Ini menggambarkan bagaimana individu dengan pekerjaan sehari-hari mereka dan memiliki tingkat motivasi dan kebenaran batin serta keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan yang memberi makna lebih besar bagi kehidupan mereka dan kehidupan orang lain Ashmos dan Duchon (2000, dalam Milliman, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada bagaimana organisasi memilih dan menentukan kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia (SDM), tetapi juga tergantung pada bagaimana menstimulasi komitmen karyawan dalam organisasi. Persepsi karyawan mengenai spiritualitas tempat kerja membantu menjelaskan tingkat komitmen organisasional karyawan. Spiritualitas di tempat kerja merupakan keadaan dimana seseorang sebagai sosok spiritual merasakan makna dalam pekerjaannya, merasa menjadi bagian dari organisasi ditempat kerjanya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari organisasi dimana mereka merasa dihargai dan didukung. Dengan merasakan pemenuhan kehidupan batin, memahami makna dan tujuan organisasi, serta merasa terhubung dengan komunitasnya ditempat kerja, maka akan memunculkan tingginya keyakinan karyawan terhadap nilai-nilai dalam organisasi. Karyawan akan secara aktif terlibat atau bersedia untuk mengerahkan usaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan berkeinginan untuk tetap menjadi

bagian dari organisasi, sehingga muncul komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Berikut adalah faktor spiritualitas yang menjadi variabel independen. Milliman (2003) membagi spiritualitas di tempat kerja menjadi 3 macam, yang pertama adalah *meaningful work* yaitu model spiritualitas yang mempunyai aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini mempresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Model spiritualitas yang kedua adalah *sense of community* yang dimana dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Model yang ketiga adalah *alignment with organizational value* yang dimana dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi.

Namun untuk mencapai semua itu tentu tidaklah mudah. Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya. Namun karyawan sebagai makhluk spiritual membutuhkan pencarian akan makna dan tujuannya dalam hidup. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan seberapa besar perusahaan memfasilitasi karyawan dalam menemukan spiritualitasnya di tempat kerja agar kebutuhan karyawan sebagai makhluk spiritual terpenuhi dan merasa nyaman dalam pekerjaannya. Spiritualitas di tempat kerja merupakan keadaan dimana seseorang sebagai sosok spiritual merasakan makna dalam pekerjaannya, merasa menjadi bagian dari komunitas di tempat kerjanya, dan mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas dimana mereka merasa dihargai dan didukung. Di dalam pembahasan kali ini, penulis akan menjabarkan pengaruh antara dimensi di dalam spiritualitas di tempat kerja Milliman (2003) dengan dimensi komitmen afektif organisasional milik Allen dan Meyer (1990).

Penulis akan menjelaskan bagaimana kedua variabel tersebut bisa berkaitan. Dimulai dengan dimensi *meaningful work*. Milliman (2003) mengatakan bahwa pekerjaan yang bermakna berkaitan dengan komitmen afektif karena sesuatu yang memiliki makna besar bagi seseorang seperti contohnya perusahaan menciptakan rasa nyaman bagi karyawannya dan dapat merasakan adanya masa depan yang jauh lebih baik jika bersama perusahaan

tersebut. Sehingga karyawan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan mereka.

Lalu dimensi kedua yaitu *sense of community*. Rasa kebersamaan di tempat kerja menurut Milliman (2003) berkaitan dengan komitmen afektif karena sebuah kebersamaan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan menjadi saling peduli antara satu dengan yang lain seperti layaknya keluarga. Sehingga karyawan secara emosional mempunyai rasa terikat dan terlibat dengan perusahaan. Untuk dimensi ketiga yaitu *alignment with organization values*. Penegakan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja menurut Milliman (2003) berkaitan dengan komitmen afektif organisasi karyawan karena dengan penyelarasan nilai spiritualitas, karyawan merasa perusahaan memberi perhatian terhadap mereka dan merasa terhubung dengan misi perusahaan. sehingga karyawan secara emosional mempunyai rasa terikat dan terlibat dengan perusahaan.

Rego dan Pina e Cunha, 2008 (dalam, Djafri dan Noordin, 2017) mengeksplorasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasional karyawan. Temuan ini menunjukkan, ketika karyawan merasakan kehadiran spiritualitas yang besar dalam organisasi, mereka tampak menunjukkan dan mengembangkan komitmen normatif dan afektif lebih tinggi dan lebih kuat dibandingkan dengan komitmen berkelanjutan. Selain itu, ketika karyawan mempunyai rasa memiliki pada komunitas dengan rekan-rekan

mereka dan merasa terlibat dalam organisasi spiritual, mereka menjadi lebih efektif dan melekat pada organisasi mereka, serta mengalami rasa loyalitas dan bertindak dengan cara yang lebih terlibat dan berkolaborasi. Dengan demikian, karyawan mengembangkan keterikatan psikologis dengan organisasi dan menjadi lebih berkomitmen dan produktif untuk organisasi mereka.

Penelitian ini akan dilakukan di SDIT Insan Madani Bekasi, yang merupakan sebuah Sekolah Dasar Islam Terpadu. Guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi sendiri mempunyai nilai-nilai yang selalu mereka pegang ketika sedang bekerja yaitu *long life learning* yang berarti guru dan karyawan belajar seumur hidup selama berada di SDIT Insan Madani Bekasi untuk hidup lebih terarah, terintegrasi, dan efisien yang bertujuan untuk peningkatan pelayanan didalam organisasi terlebih kepada para siswa. Sehingga para siswa akan merasa senang dan nyaman ketika berada di sekolah. SDIT Insan Madani Bekasi tetap memperhatikan kinerja guru dan karyawannya karena akan berdampak pada kinerja sekolah. Maka dari itu spiritualitas ditempat kerja memiliki peran penting dalam kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas yang ada di SDIT Insan Madani Bekasi, sehingga sangat penting dalam membangun komitmen afektif agar terciptanya kinerja guru dan karyawan yang semakin baik.

Long life learning sendiri juga digunakan sebagai penguat budaya organisasi mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, kriteria penilaian kinerja,

praktik pemberian kompensasi atau penggajian, kegiatan pengembangan karir dan pelatihan, serta prosedur promosi. Di dalam *long life learning* sendiri terdapat beberapa hal yang menyangkut spiritualitas ditempat kerja salah satunya adalah integritas. Oleh karena itu hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melihat bagaimana dampak spiritualitas ditempat kerja yang telah ada di SDIT Insan Madani Bekasi. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Dampak Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Afektif Organisasional Pada SDIT Insan Madani Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis menetapkan beberapa rumusan masalah:

1. Apakah dimensi *meaningful work* di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif bagi guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi?
2. Apakah dimensi *sense of community* di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif bagi guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi?
3. Apakah dimensi *alignment with organizational values* di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif bagi guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi?

1.3 Batasan Masalah

Agar variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis merumuskan batasan masalah sebagai berikut :

1. Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

Variabel spiritualitas ditempat kerja yang dijadikan acuan menganut teori:

a. Komponen Variabel

Terdapat tiga (3) dimensi variabel spiritualitas di tempat kerja menurut teori John Milliam, Andrew J. Czaplewski, and Jeffery Ferguson (2003) antara lain *meaningful work*, *sense of community*, *alignment with organization values*.

- i. *meaningful work* adalah aspek fundamental dari spiritualitas di tempat kerja dan mengharuskan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan yang memberi makna pada kehidupan karyawan. Serta kemampuan seseorang untuk merasakan makna terdalam serta tujuan suatu pekerjaan.
- ii. *sense of community* merupakan konsep etika tentang hidup dalam relasi, atau memiliki relasi dengan, manusia lain. Ini menyangkut interaksi antara karyawan dan rekan kerja didalam organisasi. Pada dimensi ini, spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah kelompok di organisasi.
- iii. *alignment with organization values* merupakan dimensi penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan organisasi. Hal

ini berhubungan dengan alasan bahwa tujuan organisasi lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi.

2. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Variabel komitmen organisasional yang dijadikan acuan adalah menganut teori Allen dan Meyer (1990). Allen dan Meyer (1990) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Terdapat tiga (3) dimensi variabel komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1990) antara lain komitmen afeksi, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

- i. *Affective commitment* (komitmen emosional) merujuk pada “keterkaitan emosi karyawan pada organisasi, identifikasi, dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi”
- ii. *Continuous commitment* (komitmen berkelanjutan) melihat karyawan dari “beban yang akan terjadi ketika ingin meninggalkan organisasi”.
- iii. *Normative commitment* (komitmen normatif) yang mengacu pada “perasaan kewajiban secara moral untuk tetap tinggal di organisasi dirasakan oleh karyawan”.

Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai komitmen afektif. Karena dari ketiga komitmen tersebut, peneliti menilai komitmen afektif sebagai rasa memiliki akan perusahaan yang paling tinggi dari kedua komitmen lainnya, hal ini dikarenakan keterikatan emosional dan adanya perasaan positif terhadap keinginan untuk melihat organisasi dapat berhasil dalam mencapai tujuan serta ada rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut bukan karena perusahaan telah memberikan pelatihan sehingga ketika keluar menjadi beban moral (komitmen normatif) atau karena perusahaan telah memberikan yang terbaik kepada karyawannya, sehingga ketika karyawan meninggalkan pekerjaannya, karyawan akan merasa rugi (komitmen berkelanjutan), tetapi karena rasa memiliki akan perusahaan yang tinggi sehingga sangat kecil niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap komitmen afektif guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *sense of community* terhadap komitmen afektif berkelanjutan guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *alignment with organization values* terhadap komitmen afektif guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Akademis

Menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya pengetahuan tentang spiritualitas ditempat kerja (*workplace spirituality*), komitmen organisasi (*organizational commitment*).

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai sarana penulis dalam pengaplikasian ilmu sumber daya manusia yang telah didapatkan penulis selama dibangku perkuliahan.

3. Manfaat Bagi Perusahaan yang diteliti

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini membantu organisasi untuk meninjau kinerja guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi melalui spiritualitasnya ditempat kerja dan melihat apakah komitmen afektif yang diberikan guru dan karyawan di SDIT Insan Madani Bekasi sudah cukup untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi konsep-konsep dan teori-teori yang mendukung penelitian serta pengembangan hipotesis, khususnya

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi profil perusahaan, uji validitas, dan analisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuisisioner disertai pembahasa sesuai dengan rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, saran-saran dan keterbatasan penulis.