

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, tuntutan bagi kelangsungan hidup perusahaan semakin berat. Perusahaan berusaha mencari cara yang paling efektif dan efisien dalam membuat rencana-rencana organisasi. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk melakukan peningkatan mutu ke semua lini perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset penting bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia adalah yang menjadi motor bagi bergeraknya organisasi tersebut. Menurut Simamora, 2004, dikutip oleh Nurtjahjanti, 2010, aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya yang efektif, sangat tidak mungkin bagi organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya. Membuat sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien tentu tidak mudah. Ada banyak cara dan aspek yang perlu diperhatikan perusahaan sehingga memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

Untuk menghadapi persaingan yang ketat seperti sekarang ini, perusahaan-perusahaan di dunia mulai mengembangkan spiritualitas dalam manajemennya. Dalam beberapa literatur menyebutkan, penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja masih belum banyak namun mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Hal itu dikarenakan sekarang

ini di abad ke 21, semakin banyak perusahaan yang ingin menciptakan iklim spiritualitas yang tinggi di dalam manajemennya. Di Indonesia sendiri, menurut survei, 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan 27% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2007).

Merebaknya spiritualitas dalam pekerjaan di Indonesia juga ditegaskan sebagai dampak dari perkembangannya di Barat (Mulawarman, 2008, yang dikutip dari Nurtjahjanti, 2010). Terdapat lima alasan tumbuhnya ketertarikan perusahaan-perusahaan di Amerika dalam mengembangkan spiritualitas di tempat kerja, yaitu : (1) meningkatnya tekanan terhadap persaingan global mengharuskan pemimpin suatu organisasi menyadari akan pentingnya menumbuhkan kreativitas pada karyawannya, (2) terjadinya *downsizing*, *reengineering* dan pemberhentian karyawan yang mengakibatkan karyawan menjadi kehilangan semangat di lingkungan kerja, (3) fakta bahwa tempat bekerja berkembang menjadi komunitas utama bagi manusia, (4) meningkatnya akses dan keingintahuan akan filosofi timur, dan (5) pengembangan minat terhadap makna kehidupan kontemplatif (Marques dkk, 2005).

Berkaitan dengan organisasi, karyawan dalam bekerja pun mempunyai tujuan hidup yang mendorongnya untuk bisa terus bekerja dan berkarya. Isu spiritualisme dalam tempat kerja memiliki manfaat bagi organisasi dalam mempertahankan karyawannya. Kajian oleh sebuah perusahaan konsultan terkemuka baru-baru ini menemukan bahwa

perusahaan-perusahaan yang memperkenalkan teknis-teknis berbasis spiritual meningkat produktivitasnya dan secara signifikan mengurangi perputaran karyawannya. Studi lain juga menemukan organisasi-organisasi yang memberikan karyawan mereka peluang bagi perkembangan spiritual mengalahkan prestasi perusahaan yang tidak berbuat demikian. Studi-studi lain juga melaporkan bahwa spiritualitas dalam organisasi berkaitan positif dengan kreativitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi (Robbins, 2005).

Dapat kita lihat bahwa spiritualitas memberikan efek yang positif bagi organisasi salah satunya kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan adalah hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan demi keberlangsungan usaha yang dijalankan. Menurut Stephen Robbins karyawan akan merasa puas jika ia mampu memenuhi semua kebutuhan hidup sesuai apa yang dia harapkan. Hal itu juga berlaku di dalam dunia pendidikan, terlebih pendidikan tinggi seperti universitas. Salah satu aspek yang bisa ditingkatkan untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan adalah dengan mengembangkan spiritualitas di lingkungan pendidikan tinggi. Dalam dunia pendidikan, pengembangan mengenai spiritualitas di tempat perlahan mulai ditinggalkan dan tidak mendapatkan perhatian. Dewasa ini, banyak pendidik yang berusaha aktif mencari arti hidup dan mencoba untuk menemukan jalan untuk membuat hidup mereka dan institusi mereka menjadi sebuah kesatuan (Astin, 2004). Semakin lama, universitas ataupun pendidikan tinggi sebagai sebuah representasi dari

bentuk masyarakat yang luas, semakin hanya ingin mengejar pengembangan secara luar saja yang bisa diukur, yakni kelulusan. Untuk mengukur kesuksesan, para pendidik serta jajaran karyawan di pendidikan tinggi hanya memperhatikan hasil berupa jumlah lulusan, berapa mahasiswa yang bisa diterima kerja, penambahan jumlah gedung universitas, penambahan fasilitas kampus, dan berbagai ukuran lain yang hanya bisa dilihat secara luarnya saja. Padahal sebagai sebuah organisasi yang memfokuskan diri pada pengembangan manusia, pendidikan tinggi seharusnya lebih memperhatikan lagi faktor internal yang bisa menyeimbangkan kekuatan sebuah organisasi, seperti menanamkan nilai-nilai kehidupan, *emotional maturity*, pengembangan moral, spiritualitas, dan pemahaman diri sendiri atau *self-understanding* (Astin, 2004).

Menumbuhkan organisasi yang spiritual membutuhkan dukungan dari semua bagian sebuah organisasi. Dalam organisasi di pendidikan tinggi, dibutuhkan dukungan dari karyawan, pendidik, maupun mahasiswanya. Organisasi dalam pendidikan tinggi membutuhkan organisasi yang spiritual untuk mengajak semua bagian untuk membangun hubungan yang lebih dalam antara pendidik dan juga karyawan serta visi dan misi organisasi untuk menjadi sebuah kesatuan yang memaknai kehidupan dan tujuan hidup.

Hal inilah yang ingin diteliti oleh penulis mengenai persepsi karyawan terhadap dimensi-dimensi spiritualisme. Universitas Atma Jaya Yogyakarta adalah salah satu universitas swasta terkemuka di Kota

Yogyakarta yang sudah berdiri sejak 21 September 1965. Universitas Atma Jaya Yogyakarta memiliki 6 fakultas dan 11 program studi, termasuk 4 program studi S-1 kelas internasional. Dengan jumlah mahasiswa mencapai \pm 11.307 orang, Universitas Atma Jaya Yogyakarta dihadapkan dengan berbagai tantangan organisasi (www.uajy.ac.id). Dalam menjalankan visi dan misinya, Universitas Atma Jaya Yogyakarta juga didukung oleh 10 kantor unit pendukung. Dengan jumlah karyawan yang banyak, diharapkan Universitas Atma Jaya Yogyakarta bisa menjadi sebuah organisasi yang menyeluruh dalam menjalankan visi dan misinya di dunia pendidikan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang nantinya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul Pengaruh Dimensi-Dimensi Spiritualitas dalam Dunia Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini mengacu pada penelitian Manu Gupta, Vinod Kumar, dan Mandeep Singh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Bagaimana persepsi dosen dan karyawan terhadap dimensi-dimensi spiritualitas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

- b. Bagaimana pengaruh dimensi-dimensi spiritualitas terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlampau luas, maka perlu dibatasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Dimensi-dimensi spiritualitas yang diukur (Gupta, Kumar, & Singh, 2013), yakni:
 - a. *meaningful work* atau makna pekerjaan, bagaimana karyawan memaknai pekerjaan yang dilakukannya
 - b. *sense of community* atau interaksi dengan komunitas, suatu perasaan tentang hubungan keharmonisan dengan rekan kerja dan komunitas di tempat kerja
 - c. *organizational value* atau nilai organisasi, perilaku yang sesuai dan diterima oleh seluruh anggota organisasi
 - d. *compassion* atau kepedulian, perasaan simpati kepada sesama rekan kerja dan bentuk kepedulian terhadap sesama.

3. Kepuasan karyawan yang diukur adalah gambaran besar persepsi karyawan tentang pembayaran gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, dan pengambilan keputusan dari kepala unit, kebebasan mengembangkan diri, serta penghargaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis tingkat dimensi-dimensi spiritualitas pada dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh dimensi-dimensi spiritualitas terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah :

1. Bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang bersumber pada dimensi spiritualitas.
2. Bagi peneliti lain
Sebagai bahan bacaan dan referensi bagi penelitian lebih lanjut khususnya dalam bidang spiritualitas.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori mengenai spiritualitas, kepuasan kerja, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan hasil analisis data yang dilakukan secara kuantitatif maupun kualitatif.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diajukan bagi pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta.