

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah sesuatu yang tidak bisa lepas dari keberlangsungan suatu organisasi. Disebabkan oleh pentingnya, berbagai upaya untuk mendalami perihal sumber daya manusia dilakukan demi memecahkan berbagai masalah mengenai staff, karyawan, pekerja, dan orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi. Rubel (2019) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah bagian penting dari organisasi manapun. Kualitas sumber daya manusia banyak berperan dalam efektivitas serta efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan inti dari suatu organisasi sehingga keberhasilan organisasi tersebut dapat diraih melalui sumber daya manusia yang baik (Oke, 2015).

Penelitian mengenai sumber daya manusia tak kunjung habis meskipun terus menerus dilakukan. Manusia bukanlah suatu objek yang statis sehingga persoalan-persoalan baru mungkin saja bermunculan setelah permasalahan lama telah dikupas. Bahkan, kajian seputar *human resources* tersebut terus menerus berkembang hingga muncul berbagai sudut pandang dalam mengukur manusia, salah satunya adalah spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality*.

Spiritualitas merupakan suatu hal yang melekat dalam kehidupan seseorang sehingga sedikit banyak dapat memengaruhi berbagai aktivitas yang dilakukan, termasuk di dalamnya pada kehidupan kerja. Spiritualitas di tempat kerja sendiri

bukan semata-mata berkaitan dengan kehidupan keagamaan, melainkan lebih berhubungan pada kekuatan jiwa atau *spirit* seseorang tergantung konteks budaya dan sosial yang berlaku (Robert A. Giacalone & Carole L. Jurkiewicz, 2015). Ketika seseorang memiliki spiritualitas yang tinggi di tempat kerja, maka berbagai keuntungan akan timbul baik dari diri si pekerja maupun bagi organisasi tempat kerja, salah satunya adalah adalah kepuasan kerja (Tasneem Fatima, et al., 2017). Meskipun literatur mengenai spiritualitas di tempat kerja belum sebanyak variabel-variabel *human resources* yang lain, amatan mengenai objek kajian ini perlu diperhatikan karena terbukti telah berpengaruh dalam kepuasan seseorang di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat diabaikan dalam kehidupan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah karakteristik intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan (Munandar, 2001). Selain itu, Mangkunegara (2011) menuliskan beberapa teori mengenai kepuasan kerja seperti teori keseimbangan, teori perbedaan, teori pemenuhan kebutuhan, teori pandangan kelompok, teori dua faktor Herzberg, dan teori pengharapan. Dari kedua sumber di atas, pada dasarnya secara kelompok besar keduanya dapat dibagi menjadi dua yakni nilai intrinsik dan ekstrinsik. Nilai intrinsik yaitu orientasi para pekerja condong kepada prestasi dan *passion* mereka (De Vos, et al., 2003), sedangkan nilai ekstrinsik yakni segala sesuatu yang berkaitan dengan faktor penarik, seperti iming-iming finansial (Tasneem Fatima, et al., 2017).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja (Tasneem Fatima, et al., 2017). (Rolland E. Fanggalda, et al. (2015) menemukan dalam penelitiannya bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Hasil serupa juga diperoleh pada penelitian yang dilakukan Misbah Hassan, et al. (2016), Mumtaz (2017), dan Jin J.H., et al. (2017). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memerlukan perhatian khusus dalam sebuah organisasi sehingga peranannya dapat dimaksimalkan demi pemberdayaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Dalam agama Islam, spiritualitas dalam kehidupan kerja menjadi sebuah pembahasan khusus dan banyak disebutkan baik dalam Al-Quran maupun Hadits. Al Quran menuliskan di dalamnya bahwa segala sesuatu yang dikerjakan tidak akan sia-sia dan kelak akan diberi balasan dengan baik, sehingga kompensasi berupa meteri yang didapatkan dalam suatu pekerjaan bukanlah segalanya.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ

يُجْزَاهُ الْجِزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

“Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan kepadanya. Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.” (Q.S. An-Najm: 39-41) (Al-Quran Al-Karim dan Terjemahnya, 1996).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa segala sesuatu yang diusahakan atau dilakukan tidak hanya akan membuahkan hasil di dunia, namun juga akan dibalas dengan sempurna kelak. Hal tersebut sejalan dengan *mindset* spiritualitas di tempat kerja. Namun, keyakinan seseorang yang terkait dengan prinsip dan dogma keagamaan biasanya tidak ditekankan dalam penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja karena dikhawatirkan menyebabkan konflik sosial (Carole L. Jurkiewicz & Robert A. Giacalone, 2019). Adanya pernyataan tersebut membuat penulis justru merasa bahwa penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja kepada suatu kelompok dengan kecenderungan agama tertentu terasa menarik untuk dilakukan.

Pada instansi tempat penelitian dilakukan, yakni instansi pendidikan dan keagamaan yang merupakan pondok pesantren, ditemukan sebuah fenomena unik yakni ketidakseimbangan antara kompetensi para pekerja dengan kompensasi yang merupakan salah satu faktor yang cenderung memengaruhi kepuasan kerja. Rata-rata para pekerja di instansi tempat penelitian dilakukan, kompetensi karyawan terbilang cukup tinggi sedangkan kompensasi yang diperoleh tidak setinggi instansi-instansi sebidang baik di daerah yang sama maupun di luar daerah. Sedangkan, instansi tersebut menuntut dedikasi total dari para karyawan dalam bekerja. Karena ideologi yang dipegang, sebenarnya tuntutan beban yang dipikul para pekerja cukup tinggi disebabkan oleh banyaknya anak yang secara logika masing-masing memerlukan biaya yang tidak sedikit. Hal tersebut seharusnya menjadikan rendahnya kompensasi menjadi suatu masalah yang memengaruhi kepuasan kerja.

## **B. Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di sebuah instansi pendidikan dan keagamaan (pesantren) di Yogyakarta dengan segala karakteristik khusus di dalamnya. Beberapa karakteristik tersebut salah satunya yakni keteguhan ideologi keagamaan (Islam) sehingga nilai-nilai ajaran agama menjadi landasan yang dominan bagi para responden. Penulis berasumsi bahwa apabila dilakukan penelitian dengan target di luar instansi serupa, bisa jadi hasil yang didapatkan sangat berbeda.

Para responden juga memiliki ikatan khusus dengan instansi terkait yakni sebagian besar dari mereka telah lama belajar di pesantren tersebut. Hubungan yang erat tersebut menimbulkan kecintaan dan kenyamanan untuk terus berada di dalam instansi tersebut dan mengesampingkan permasalahan-permasalahan yang mungkin dihadapi, misalnya finansial.

## **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang, berikut beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di instansi tersebut?
2. Apakah nilai-nilai kerja memoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja di instansi tersebut?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah yang telah dituliskan, maka ditariklah tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja di instansi tempat penelitian dilakukan.
2. Menguji Apakah nilai-nilai kerja memoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja di instansi tempat penelitian dilakukan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Secara akademis , manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Sebagai salah satu referensi terbaru yang kembali mengangkat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja dengan nilai intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel moderasinya.
2. Sebagai salah satu referensi bagi para peneliti di kemudian hari untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Secara praktis, manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi instansi yang berkaitan.
2. Sebagai salah satu referensi pengambilan kebijakan bagi instansi serupa yang memiliki permasalahan senada dengan instansi yang diteliti.