

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Organisasi memiliki keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah disepakati bersama, untuk itu organisasi tersebut harus memiliki kualitas unggulan yang berbeda dengan yang lain. Tujuan-tujuan tersebut diraih dengan mengoptimalkan sumberdaya yang ada, Satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Tak hanya itu faktor spiritualitas ditempat kerja juga bisa mengoptimalkan untuk mencapai tujuan tersebut. Keadaan tersebut tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif, Aman, Nyaman. Dalam membangun suasana kerja yang kondusif diterangkan juga dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran:159 : yang berbunyi :

لَهُمْ فِرَوا سَتَعْنُ عَنْهُمْ فَأَعْفُ حَوْلِكَ مِنْ لَأَنْفَضُوا الْقُلُوبَ غَلِيظًا أَفْطً كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا
(١٥٩) الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ قَتَوَكَّلٍ عَزَمَتْ فَإِذَا الْأَمْرُ فِي وَشَاوَرَهُمْ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.”

Di lingkup perusahaan pasti terdapat karyawan yang memiliki perilaku atau jiwa spiritualitas ditempat kerja yang dimana semakin banyaknya jiwa tersebut akan memunculkan ruang lingkup kerja yang lebih religius. Semakin

banyak karyawan yang mengembangkan spiritualitas di tempat kerja sebagai cara untuk menambah loyalitas dan semangat juang. Ashmos & Duchon (2002) menyatakan bahwa orang yang memiliki spiritualitas tinggi akan mampu menguasai hawa nafsu yang ada pada dirinya, mengendalikan perasaan yang mendorongnya untuk tidak melakukan hal-hal yang menyimpang sehingga orang yang memiliki spiritualitas mampu membawa diri dalam lingkungan dan organisasinya. Oleh karena itu spiritualitas di tempat kerja bukan hanya menjadi tombak kebangkitan organisasi kearah yang lebih baik, tetapi menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreatifitas, produktivitas, dan sikap kerja di tingkat individu hingga organisasi.

Pembentukan spiritualitas ditempat kerja mampu membuat karyawan yang bekeinginan untuk tidak mematuhi aturan organisasi, salah satu organisasi adalah PT IGP Internasional Yogyakarta. Perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang percetakan dan pengemasan produk yang melayani basis klien internasional. Perusahaan tersebut banyak memperkerjakan karyawan kontrak, sehingga tingkat spiritualitas ditempat kerja rendah yang akibat adanya perilaku menyimpang ditempat kerja. Di PT IGP Internasional selama periode tahun 2017 hingga 2018 banyak karyawan yang mengeluh akan penyimpangan yang terjadi ditempat kerja., sehingga membuat karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan perasaan tidak senang yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja menjadi rendah. Dan terhambatnya arus produksi didalam perusahaan.

Spiritualitas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana dalam perusahaan mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Di dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia membahas tentang hal-hal yang berkaitan sifat manusiawi termasuk menciptakan kondisi spiritualitas ditempat kerja. merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan, Kenyamanan dan spiritualitas ditempat kerja dapat memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan, Tetapi tidak semua Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif dan tercapainya tujuan perusahaan. Fenomena perilaku menyimpang ditempat kerja menimbulkan berbagai masalah yang membuat dan menghambat tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Banyaknya bermunculan perilaku yang merugikan atau perilaku menyimpang di dalam perusahaan yang akan berdampak banyak bagi perusahaan . Dimana dampak itu akan berlanjut dan bagaimana dengan hasil kepuasan kerja yang menjadi tolak ukur tercapainya sebuah keberhasilan perusahaan yang akan menghasilkan suatu barang.

Dengan adanya nilai spiritualitas dan agar kepuasan kerja selalu konsisten maka setidaknya perusahaan harus memerhatikan kondisi karyawannya. misalnya hubungan antara rekan kerja dan hal lainnya yang dapat memunculkan nilai spiritualitas. Dilihat dari segi yang lain bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja tetapi juga mampu menekan efek

timbulnya perilaku menyimpang dalam perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari penelitian nasional dan internasional. Menurut Ashmos & Duchon (2002) mengatakan bahwa dimensi spiritualitas yang terdiri dari unsur arti ditempat kerja, rasa kebersamaan dan penyalarsan nilai secara umum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Perilaku menyimpang yang dimaksud ialah perilaku yang dapat merugikan beberapa hal yang mencakup perusahaan maupun karyawan yang dilakukan oleh seseorang. Sementara itu melanggar intinya perilaku menyimpang adat-istiadat, hukum, atau standar perilaku yang tepat (Zhang, 2018) Sehingga spiritualitas ditempat kerja akan berperan untuk mengubah dan mengarahkan dan membentuk persepsi yang lebih positif terhadap perilaku karyawan dan untuk mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap perusahaan, kesejahteraan perusahaan dan karyawan, Sehingga rendahnya keinginan untuk melakukan tindakan perilaku menyimpang.

Perilaku menyimpang ditempat kerja (*deviant behavior*) merupakan suatu keadaan dimana karyawan melakukan tindakan yang merugikan orang lain atau perusahaan yang berdampak negatif dalam jangka panjang. Alasan yang dimiliki kenapa melakukan perilaku menyimpang atau *deviant behavior* adalah kurangnya jiwa spiritualitas atau *workplace spirituality* yang ada pada dirinya dan akan mengalir di dunia kerjanya. menurut Robinson & Bennett (2002) membagi penyebab *workplace deviant behavior* dalam dua bagian yang pertama faktor individu bahwa spiritualitas ditempat kerja meliputi gender, sikap emosional dan yang terakhir adalah negative affectivity. Sedangkan faktor yang

kedua faktor organisasi meliputi dari prosedur yang kaku, kondisi kerja yang buruk atau jelek dan budaya agresif. Dimana kepuasan kerja bersifat individu yang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai spiritualitas yang ada pada dirinya.

Menurut Ashmos dan Duchon (2002) mengatakan bahwa nilai-nilai positif yang terdapat pada individu manusia dapat membantu individu dalam bekerja. Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja maka akan memunculkan peran yang baik dari hubungan individu atau karyawan dengan perusahaan. Maka individu akan merasa nyaman, Aman terhadap satu sama lain dan akan memberikan efek yang terbaik kepada perusahaan karena karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung latar belakang dan dapat menjadi perbandingan dengan penelitian sebelumnya oleh Hasil penelitian yang membahas tentang Spiritualitas ditempat kerja terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian dari Suchuan Zhang (2018), Misbah Hasan (2016) dan Anik Herminingsih (2012). Penelitian terdahulu yang memiliki *research gap* dapat dilihat di tabel sebagaiberikut

Tabel 1. 1 *Research Gap* Spiritualitas ditempat kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian	Hasil	Gap Research
Suchuan Zhang (2018)	Berpengaruh positif signifikan	Terdapat ketidak konsistenan hasil
Misbah Hasan (2016)	Berpengaruh positif signifikan	
Anik Herminingsih (2012).	Tidak ada pengaruh	

Hasil penelitian yang membahas tentang Spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang yaitu dari Suchuan Zhang (2018), Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini (2015), Falabiba dan Nilna Elmawati (2019) Penelitian terdahulu yang memiliki *research gap* dapat dilihat di tabel sebagaiberikut :

Tabel 1. 2 *Research Gap* Spiritualitas ditempat kerja terhadap Perilaku Menyimpang

Penelitian	Hasil	Gap Research
Suchuan Zhang (2018)	Berpengaruh positif signifikan	
Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini (2015)	Tidak ada pengaruh	Terdapat ketidak konsistenan hasil
Falabiba dan Nilna Elmawati (2019)	Berpengaruh positif signifikan	

Hasil penelitian yang membahas tentang Kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang yaitu penelitian dari :

Tabel 1. 3 *Research Gap* Research Gap Kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang

Penelitian	Hasil	Gap Research
Badrinarayan Shankar Pawar (2009) Internasional	Berpengaruh positif signifikan	Terdapat ketidak konsistenan hasil
Aulia Maulana Septa(2018)	Berpengaruh positif signifikan	
Arfah (2015)	Tidak ada pengaruh	

Hasil penelitian yang membahas tentang Spiritualitas ditempat kerja terhadap perilaku menyimpang dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi yaitu penelitian dari Suchuan Zhang (2018),Aulia Maulana Septa (2018) dan Nur Janah (2017). Penelitian terdahulu yang memiliki *research gap* dapat dilihat di tabel sebagaiberikut:

Tabel 1. 4 *Research Gap* Spiritualitas ditempat kerja terhadap perilaku menyimpang dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi

Penelitian	Hasil	Gap Research
Suchuan Zhang (2018)	Berpengaruh positif	Terdapat ketidak konsistenan hasil
Aulia Maulana Septa(2018)	Berpengaruh positif signifikan	
Nur Janah (2017)	Tidak berpengaruh signifikan	

Berdasarkan pamparan diatas masih ada *research gap* tentang spiritualitas ditempat kerja terhadap Perilaku menyimpang yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian atau pengujian kembali terkait spiritualitas ditempat kerja terhadap perilaku menyimpang dengan hasil signifikan atau positif signifikan. Saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil obyek di PT IGP Internasional Yogyakarta dimana PT IGP Internasional Yogyakarta mayoritas karyawannya beragam islam dan harus diaplikasikan di dalam siklus kerja dilingkungannya. Dan dengan demikian diperlukan manajemen lingkungan dan etika yang baik agar karyawan termotivasi dan memiliki nilai kepuasan tinggi dan juga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sehingga tertarik untuk melakukan sebuah penelitian replikasi dari Suchuan Zhang (2018) yang berjudul **“Workplace Spirituality and Unethical Pro-organizational Behavior: The Mediating Effect of Job Satisfaction”**. yang akan direplikasi dengan judul **“Spiritualitas di tempat kerja terhadap Perilaku Menyimpang di tempat kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Studi pada karyawan PT IGP Internasional Yogyakarta)”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap Perilaku menyimpang ditempat kerja ?
2. Apakah Spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Perilaku menyimpang ditempat kerja ?
4. Apakah Spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap Perilaku menyimpang ditempat kerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi ?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh yang signifikan antara Spiritualitas ditempat kerja dengan Perilaku menyimpang.
2. Menganalisis pengaruh positif maupun negatif Spiritualitas ditempat kerja dengan Kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Perilaku menyimpang ditempat kerja.
4. Menganalisis pengaruh Spiritualitas ditempat kerja terhadap Perilaku menyimpang ditempat kerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi atau saran tambahan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah, Spiritualitas ditempat kerja , Perilaku menyimpang dan kepuasan kerja di PT IGP Internasional Yogyakarta.

2. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan dan informasi yang belum diketahui oleh karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja yang lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa menjadi tambahan ilmu pada bidang akademik khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya.

