

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin kompleks, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk selalu mengembangkan diri secara proaktif (Judge & Robbins, 2015). Manajemen sumber daya manusia merupakan hal utama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan suatu inti sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2014). Pencapaian tujuan dalam organisasi tidak terlepas dari adanya kolaborasi antar berbagai komponen didalamnya. Meliputi sumber daya alam, modal, perkembangan teknologi, dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam organisasi, yang merupakan salah satu komponen penggerak dari komponen-komponen lain dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, perencana, dan pemikir dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya sekedar mampu bekerja, namun dapat bekerja dengan tingkat kinerja yang memuaskan.

Perusahaan harus belajar menciptakan lingkungan yang nyaman dalam organisasi untuk memahami bagaimana seorang sumber daya manusia mengenali pekerjaan, sebab akibat dan hasil yang akan menjadi tujuan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan

diharapkan memahami bahwa sumber daya manusia lebih dari sekadar kebutuhan bagi organisasi, tetapi mereka juga memiliki perasaan, tujuan, dan kebutuhan untuk merasa nyaman dalam pekerjaan mereka.

Spiritualitas di tempat kerja berhubungan dengan individu dan organisasi yang mencari pekerjaan dengan jalur spiritual, atau kesempatan untuk maju dan berkontribusi di tempat yang di tuju dengan cara yang bermakna (Pradhan dan Jena, 2016). Sebagian besar organisasi dipengaruhi oleh banyak karyawan yang tidak puas dan tidak termotivasi, kurang memiliki komitmen yang dalam terhadap tujuan dan visi organisasi. Yang paling utama adalah bahwa sebagian besar karyawan menganggap pekerjaan sebagai sarana untuk mencari penghasilan. Salah satu alasan utama untuk ini adalah bahwa cara pandang memotivasi saat ini tidak memasukkan dimensi spiritual karyawan, dan rasa saling membantu satu sama lain yang sangat kurang, spiritualitas di tempat kerja adalah sebagai kunci untuk mengatasi masalah motivasi rendah dan kinerja organisasi yang kurang baik serta ketidakefektifan yang terjadi saat ini (Pradhan dan Jena, 2016). spiritualitas di tempat kerja akan memberikan karyawan dan atasan rasa kebersamaan, keterkaitan, peningkatan kecintaan mereka, loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi (Gupta et.al, 2014).

Budaya organisasi yang berpusat pada spiritual memperlihatkan kecocokan seorang karyawan dengan organisasi yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan pengurangan pergantian karyawan (Gull dan Doh, 2004). Dari perspektif sumber daya manusia, praktik spiritual diharapkan dapat memberikan bukti kuat untuk misi dan nilai yang di inginkan (Izzo dan Klein, 1998; Jena dan Pradhan, 2014). Maka dengan pemahaman dan tindakan perusahaan melakukan spiritualitas tempat kerja seperti dalam bentuk saling percaya, hormat, keberanian dan kepercayaan diri yang dibangun maka diasumsikan akan memperkuat rasa perilaku

kewargaan organisasi atau yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Turnley et al., 2003).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti pekerjaan. *Organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi (Robbins & Coulter, 2016). Seorang karyawan yang memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap organisasi biasanya karena ia sudah merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Seseorang yang senang terhadap pekerjaannya akan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan tersebut. Hal inilah yang biasa disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke dalam Saranya, 2014).

Fenomena yang sering terjadi adalah banyak sumber daya manusia yang belum memiliki inisiatif untuk saling membantu meringankan beban pekerjaan rekan kerjanya apabila salah satu dari mereka mengalami kesulitan, dalam hal ini perilaku saling membantu antara sesama rekan kerja sangatlah diperlukan agar dapat mewujudkan tujuan utama perusahaan. Perilaku ekstra ini dimungkinkan terjadi apabila spiritualitas individu karyawan maupun

organisasi dimiliki dan terjaga dengan baik (Shibani Belwalkar, Veena Vohra dan Ashish Pandey 2018).

Sedangkan fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY yang menjadi objek penelitian ini adalah adanya pegawai yang enggan membantu pegawai lain disaat waktu luang walaupun mereka mengetahui bahwa pegawai tersebut membutuhkan bantuan. Fenomena lain yang terlihat dari keluhan beberapa pegawai juga mengatakan bahwa mereka merasa kurang diperhatikan oleh atasannya.

Oleh karena itu, menurut (Shibani Belwalkar, Veena Vohra dan Ashish Pandey, 2018) konsep spiritualitas tempat kerja adalah ide baru bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku bebas dari seseorang yang tidak terkait dengan mekanisme imbalan resmi dan yang, secara keseluruhan, membantu perusahaan untuk beroperasi secara efisien. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang manfaat spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor terjadinya *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dari paparan diatas tidak banyak penelitian secara khusus tentang bagaimana pengalaman kepuasan kerja sebagai akibat dari spiritualitas tempat kerja dapat memicu *organizational citizenship behavior* (OCB) pada khususnya. Maka penelitian ini akan menambah pembahasan kepuasan kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan objek penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY dan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY subjek penelitian.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
4. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikan spiritualitas tempat kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji spiritualitas tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Menguji signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
4. Menguji signifikan pengaruh spiritualitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

D. Manfaat

1. Bagi Perusahaan : sebagai bahan informasi dan masukan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia tentang *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Bagi Pengembang teori : dapat dijadikan reverensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengetahuan yang berhubungan dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dimasa yang akan datang.