

BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Organisasi merupakan salah satu tempat berkumpulnya sekelompok individu yang memiliki tujuan tertentu yang dimana disetiap kegiatan operasionalnya pasti membutuhkan dukungan dari lingkungan, atasan bahkan rekan organisasinya (Adriansyah et al., 2020). Dalam menjalankan aktivitas organisasi agar tetap sistematis dan terkendali, organisasi sangat perlu untuk memperhatikan aspek sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Organisasi dapat memiliki nilai lebih unggul dibandingkan organisasi lainnya adalah ketika organisasi tersebut dapat mengelola sumber daya manusinya dengan baik. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi bagian penting bagi perusahaan untuk mendapatkan kesuksesan sebuah organisasi baik secara langsung atau tidak langsung (Lumunon & Sendow, 2019)

Karyawan merupakan aset yang sangat penting, banyak sekali organisasi yang ingin mencapai target dan tujuan organisasi mereka, tetapi tidak memperhatikan aset berharga mereka, yaitu karyawan itu sendiri. Salah satu tolak ukur dalam dalam pencapaian tujuan organisasi adalah bagaimana organisasi tersebut bisa memenuhi dalam sisi kepuasan kerja karyawannya. Karyawan organisasi yang tidak dapat mendapatkan kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan tingkah laku yang buruk bagi organisasi, sebaliknya karyawan yang dapat merasakan kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan perilaku positif terhadap organisasi (Prasetyo et al., 2019).

Ada banyak organisasi yang mengabaikan tingkat kepuasan kerja anggotanya dikarenakan mereka merasa itu bukanlah suatu aspek prioritas yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Namun, itu merupakan suatu prespektif yang kurang tepat, ada banyak faktor yang

dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, beberapa diantaranya yaitu, Kepemimpinan Spritual, Spritualitas ditempat Kerja & *Organization Citizenship Behavior (OCB)* .

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, dimulai dari adanya seseorang yang memiliki jiwa pemimpin yang hebat, yang dapat mengelola sumber daya manusia dan berkomunikasi dengan baik. Seseorang yang memiliki jiwa pemimpin yang baik akan berusaha untuk mempengaruhi anggota atau orang lain untuk berperilaku secara lebih baik dan sejalan dengan yang ada didalam dikonsepsi kepemimpinan spritual. Kepemimpinan spritual merupakan sebuah sikap dalam berperilaku sebagai pemimpin dengan upaya dapat memotivasi diri sendiri maupun orang lain dengan pendekatan perasaan sehingga dapat menimbulkan nilai spritual di karyawan (Puspitasari, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Institute for Corporate Productivity karyawan lebih memilih seseorang yang dapat memimpin dengan rasa peduli pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan daripada hanya fokus pada tujuan bisnis. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa seseorang yang memimpin dengan cara memperhatikan kondisi lingkungannya akan memiliki karyawan atau rekan kerja yang lebih produktif.

Model kepemimpinan spritual bertujuan untuk dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga dapat menimbulkan sebuah kepuasan dalam melakukan sebuah pekerjaan, kepuasan kerja merupakan penggerak dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi untuk menghasilkan sebuah hal yang lebih produktif dan positif. Seseorang yang memiliki jiwa pemimpin yang menerapkan metode kepemimpinan spritual akan lebih dekat dengan anggotanya ataupun rekan kerjanya sehingga lebih memahami apa yang sebenarnya mereka butuhkan, sehingga hal

tersebut dapat mengurangi tingkat stress anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Studi yang dilakukan oleh Pio & Tampi (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin efektif kepemimpinan spiritual maka kepuasan kerja juga akan meningkat, karena gaya kepemimpinan spiritual membawa dan memotivasi seseorang untuk lebih baik, jujur dalam bekerja dan dapat memberikan kasih sayang kepada semua anggota organisasi, serta dapat menumbuhkan nilai-nilai positif lain secara spiritualitas. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono (2009) yang menunjukkan kepemimpinan spiritual tidak memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja masih terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga masih perlu dilakukan penelitian.

Dilingkungan pekerjaan, nilai-nilai spiritual juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap lingkungannya. Studi yang dilakukan oleh Helmy et al (2018) di salah satu universitas di Manado menunjukkan spiritualitas ditempat kerja dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap lingkungannya, terutama dalam aspek kepuasan kerja. Individu yang memiliki spiritualitas dan bisa menerapkannya dilingkungan kerja akan dengan mudah merasa puas dan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat mendorong rasa kepuasan kerja mereka (Limbong et al., 2021).

Gjorevska (2021) mengartikan spiritualitas di tempat kerja sebagai sebuah tingkah laku individu dalam bersosial dilingkungan kerjanya dengan tidak hanya mementingkan dirinya sendiri saja tetapi juga dapat memperhatikan individu lainnya didalam organisasi. Dapat diartikan ketika kondisi Spiritualitas di tempat kerja disuatu organisasi tersebut sudah terbangun dengan baik, maka karyawan akan

menganggap organisasi tersebut bukan hanya tempat kepentingan pribadi mereka saja, tetapi lebih dari sekedar itu. Mereka akan menganggap lingkungan mereka sebagai tempat mereka untuk mendapatkan sebuah hubungan yang lebih bermakna, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja mereka.

Spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan bagaimana lingkungan dan kondisi yang ada disuatu organisasi, nilai-nilai yang terdapat dalam Spiritualitas di tempat kerja berorientasi terhadap ikatan yang lebih antar sesama karyawan, tidak hanya sebagai suatu tempat untuk bekerja, tetapi juga memahami satu dan antara lainnya, sehingga hal tersebut memiliki tujuan yang lebih besar, ketika individu merasa nyaman berada dilingkungan organisasinya, maka hal tersebut akan berdampak kepada kesejahteraan psikologisnya, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Jin & Lee (2019) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan berbagai aspek, salah satunya yaitu kepu`asan kerja.

Aspek penting lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *Organization Citizenship Behavior*, OCB dapat didefinisikan sebagai sebuah perilaku individu dalam melakukan perilaku *extra role* atau melakukan pekerjaan yang dimana hal tersebut diluar tuntutan pekerjaan mereka (Nahrifah et al., 2019). Perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku yang tidak semua orang bisa lakukan, dikarenakan perilaku ini membuat seorang individu bekerja lebih diluar tugasnya tanpa mengharapkan imbalan apapun dan artinya jika dalam sebuah organisasi memiliki lingkungan yang memiliki nilai *Organization Citizenship Behavior* (OCB) tinggi, hal tersebut bisa meningkatkan rasa kepuasan kerja, karena sesama anggota organisasi merasa terbantu akan adanya bantuan dari rekan kerja lainnya.

Beberapa hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti yang menjelaskan hubungan antara OCB dan kepuasan kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2021) menunjukkan hasil OCB memberikan pengaruh positif terhadap dengan kepuasan kerja. Prilaku OCB yang menunjukkan sifat mementingkan orang lain, kemauan bertoleransi dan peduli terhadap sesama karyawan yang dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sani Supriyanto et al (2020) juga menunjukkan hasil yang selaras, yaitu OCB dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa seseorang dengan jiwa pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi berbagai aspek didalam suatu organisasi. PT. Benvors Sarana Utama merupakan salah satu perusahaan yang sudah ada cukup lama, dengan kantor pusatnya berada di Bogor. Dibalik perkembangan perusahaannya yang cukup baik, ada hubungan yang kurang baik diantara pemimpin dan karyawannya, seperti komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dan kurangnya kordinasi serta apresiasi dari pimpinan, sehingga hal tersebut memberi pengaruh terhadap lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja karyawannya.

Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas di tempat kerja, dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan kepuasan kerja, ketika hal-hal diatas dimaknai dengan lebih maka akan timbul nilai-nilai positif yang berada disuatu organisasi. Pemaparan tentang empat konsep diatas tentu menarik untuk kita bahas dalam menjadi acuan dalam menilai kepuasan kerja karyawan yang berada di PT. Benvors Sarana Utama. Untuk melihat hal tersebut akan sangat diperlukan bagaimana cara seorang pemimpin dalam menerapkan konsep kepemimpinan spiritual dalam terhadap anggotanya, bagaimana lingkungan organisasi dalam menerapkan Spiritualitas di tempat kerjanya sehingga seseorang merasa mereka memiliki perasaan lebih

dari sekedar mencari nafkah dan bagaimana perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang berjalan dilingkungan karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Berangkat dari hal tersebut peneliti merasa penting untuk melihat bagaimana dinamika yang ada berdasarkan empat variabel diatas.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas serta penjelasan beberapa teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti akan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui *Organization Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi.” Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari penelitian Pio & Tampi (2018) yang berjudul “*The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*” modifikasi dalam penelitian ini berupa penambahan variabel Spiritualitas di Tempat Kerja sebagai variabel X atau independen dan menjadikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi, dan Kepuasan Kerja menjadi variabel Y atau variabel dependen.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dan uraian diatas, maka permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Apakah Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

5. Apakah Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dapat menjadi variabel mediasi yang mempengaruhi kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dapat menjadi variabel mediasi yang mempengaruhi spiritual ditempat kerja terhadap Kepuasan Kerja?

c. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Untuk menganalisis pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap Kepuasan Kerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap kepuasan kerja melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi.

d. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk berfikir ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas di tempat kerja, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan yang berada di PT. Benvors Sarana Utama terkait Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas di Tempat Kerja, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja

3. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah referensi dan informasi dalam melakukan penelitian khususnya pada bidang sumber daya manusia yang dan yang berkaitan tentang Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas di tempat kerja, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja.