

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti mempunyai visi, tujuan atau target. Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa kesuksesan yang dicapai perusahaan tidak lepas dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Perusahaan yang bagus memperlakukan sumber daya manusia sebagai aset yang dijaga produktivitasnya. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang bagus dan berperan aktif dalam kesuksesan perusahaan.

Menurut Caldwell (2001) dalam kamawati (2018) sumber daya manusia sebagai aset yang pokok untuk meraih keunggulan kompetitif organisasi. Dilanjutkan yakni dengan cara mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia, kebijakan bisnis, strategi perusahaan dalam sistem dan prosedur yang cocok. Menurut pandangan Storey (1989) dalam Wulandari (2022) sumber daya manusia diperlakukan sebagai aset tak ternilai. Aset tak ternilai dari komitmen, keahlian dan kinerja mereka menjadi keunggulan kompetitif perusahaan.

Untuk membuat keunggulan kompetitif perusahaan dibutuhkan strategi menjaga kualitas sumber daya manusia perusahaan. Strategi yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang bagus. Seperti yang dikemukakan oleh Elton Mayo (1933) bahwa produktivitas secara langsung berhubungan pada kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi bila mereka menyukai rekan kerja dan diberikan pengawasan yang menyenangkan.

Dari hal tersebut menjaga kualitas sumber daya dipengaruhi oleh lingkungan kerja atau tempat kerja. lingkungan kerja yang baik membentuk dan menjaga kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kepuasan kerja dan kinerja. konsep lingkungan kerja yang baru-baru ini diterapkan dan menarik diteliti yakni spiritualitas tempat kerja atau *spiritual workplace*.

Menurut Robbins dan Judge (2011: 529) *Spiritual workplace* atau spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi atau komunitas yang mendukung budaya spritualitas, mengakui adanya pikiran dan jiwa dalam diri manusia. Kedua hal itu berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang pernah dilakukan Chawla&Guda et al. (2010) dalam Ramdani (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dengan spiritual yang terhormat dan termotivasi membuat karyawan semakin konsisten, lebih puas, lebih berkomitmen, produktivitas meningkat, dan juga rendah ketidakhadiran. Hal itu dibandingkan pada lingkungan kerja yang spiritualnya tidak termotivasi dan terhormat.

Javanmard melakukan penelitian (2012: 1964) dalam Syuhada' (2020) yang menunjukkan bahwa spiritualitas (*spirituality*) terdiri dari makna dan tujuan hidup (*inner life*) yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan diteruskan dengan penelitian Arifin (2012: 17) dalam Handayani & Purwanto (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterhubungan spiritualitas dengan perilaku sumber daya manusia dapat dinilai secara langsung dan terpengaruh secara positif, perilaku dari sumber daya manusia tercerminkan bahkan pada perilaku diluar kewajiban dari deskripsi pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2013) menyatakan *organizational citizenship behaviour* adalah perilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja karyawan, perilaku tersebut memberikan kontribusi untuk lingkungan dan social di tempat kerja. *Organizational citizenship behaviour* bersifat sukarela karena tidak ada dalam deksripsi perusahaan dan sebuah pilihan personal. Pilihan personal tersebut bisa timbul dari nilai-nilai dalam diri sumber daya manusia.

Aspek kesuksesan perusahaan juga terdapat pada komitmen sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kaswan (2012:293) mendefinisikan komitmen sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi dengan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sikap loyal sumber daya manusia salah satunya erat dengan kewajiban yang mengatashnamakan baik buruk suatu perilaku dan hal yang sesuai dengan etika adalah komitmen normatif. Sebagaimana pendapat Robbins dan Judge (2008:101) bahwa komitmen normatif adalah kewajiban bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis. Nilai-nilai yang timbul terdapat kesadaran komitmen kepada perusahaan merupakan suatu keharusan dan kewajiban,

komitmen yang mencerminkan bertahan dalam perusahaan karena karyawan sudah seharusnya melakukannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Bila semakin luas lagi hubungan antara ketiganya ditunjukkan pada penelitian Kabiru Ishola Genty dan Tinuke (2017) tentang peran memediasi komitmen normative organisasi pada hubungan yang ada antara spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behaviour* pada bidang akademik di Nigeria. Penelitian tersebut menghasilkan pengaruh mediasi komitmen normatif yang berhubungan secara positif dengan *organizational citizenship behaviour*.

Pada skala dunia aplikasi spiritualitas pernah dijalankan dengan resmi melalui sebuah penelitian pada tahun 1944 di Amerika. Penelitian ini menganalisis peran spiritualitas dalam kehidupan yang hasilnya menurut responden, spiritualitas penting bagi kehidupan mereka terutama dalam menenangkan batin, motivasi, sakit, bahkan penyembuhan fisik dari motivasi dan tujuan hidup yang menguat ke perilaku yang membaik (makki, 2005).

Di Indonesia spiritualitas lingkungan kerja dalam aplikasinya sudah dijalankan oleh beberapa perusahaan. Baik perusahaan yang masih berskala UMKM, menengah, dan besar yang sudah mempunyai program spiritualitas pada lingkungan kerja mereka.

Seperti PT Bukit Asam yang berlokasi di Yogyakarta yang melakukan penerapan paradigma. Paradigma yang ditanamkan kepada sumber daya manusianya yakni “bekerja adalah sarana untuk bekal akhirat” (Yudiani, 2017). Contoh yang lain PT Telkom Indonesia yang menerapkan program CSR yang khusus bagi sumber daya manusianya (Olivia&Putri, 2019). Berikut ini adalah

daftar perusahaan berskala besar dan menengah yang ada di Sidoarjo tersebar menurut kecamatan, ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Industri Sedang Menurut Kecamatan 2018

Kecamatan		Jumlah Perusahaan		
No.	Nama Kecamatan	Industri Besar	Industri Sedang	Jumlah
1.	Tarik	3	1	4
2.	Prambon	10	1	11
3.	Krembung	18	2	20
4.	Porong	11	1	12
5.	Jabon	20	3	23
6.	Tanggulangin	32	10	42
7.	Candi	40	19	59
8.	Tulangan	26	1	27
9.	Wonoayu	26	13	39
10.	Sukodono	16	6	22
11.	Sidoarjo	50	13	63
12.	Buduran	47	27	74
13.	Sedati	4	16	20
14.	Waru	138	60	198
15.	Gedangan	73	39	112
16.	Taman	93	45	138
17.	Krian	41	20	61
18.	Balongbendo	16	20	36
Jumlah		664	297	961

Sumber: <https://sidoarjokab.bps.go.id/>

Program spiritualitas yang diterapkan masing-masing perusahaan tentunya berbeda-beda bahkan tergantung pada visi dan misi yang ingin dicapai perusahaan. Seperti perusahaan swasta yang bergerak sebagai distributor LPG (Liquified Petroleum Gas) yakni PT Gas Alam Sejahtera. Perusahaan tersebut bergerak di bidang distribusi LPG khususnya LPG 3 kg ke berbagai lokasi di Sidoarjo.

LPG tentunya merupakan barang yang dibutuhkan setiap rumah tangga. Hal tersebut membuat padatnya jadwal operasional perusahaan. Juga pemberangkatan barang yang bersifat kondisional atau tergantung habisnya stok

di pengecer membuat jadwal distribusi yang sering berganti-ganti. Kemudian ditambah lagi perombakan jadwal saat ketersediaan barang digudang menipis atau kedatangannya terlambat.

Sehingga hal tersebut memerlukan kekompakan *team* dan *time management* antar jadwal yang baik. Kekompakan tim ini tentu memerlukan kesatuan tujuan antara karyawan dan perusahaan. Juga hubungan antar karyawan yang baik, sikap-sikap yang tidak masuk dalam deskripsi pekerjaan seperti jujur, disiplin, dan kompak. Sikap-sikap tersebut sampai pada nilai-nilai yang dijunjung karyawan.

Selanjutnya, sikap tersebut membentuk budaya organisasi. karena hal diatas, perusahaan ini cocok dijadikan lokasi penelitian yang mencari tentang pengaruh *WPS* terhadap *OCB* dengan variabel intervening komitmen normatif. Apalagi perusahaan ini telah beroperasi dari tahun 2013 dan sudah menerapkan sistem tersebut sejak tahun tersebut.

Selain dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, kombinasi dari ketiga variabel penelitian ini masih jarang diangkat dan masih menarik diteliti keterhubungannya. Yang mana ketiga variabel yakni *workplace spirituality*, *organizational citizenship behaviour* dan komitmen normatif bersifat abstrak. Sifat abstrak ini berhubungan dengan cerminan sikap sumber daya manusia yang cenderung sulit dinilai. Sehingga penelitian tentang **“Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada PT Gas Alam Sejahtera: Komitmen Normatif Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah disusun berdasarkan hipotesa yang dihasilkan dari hubungan antar variabelnya, yakni sebagai berikut :

- 1.1 bagaimana pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perusahaan ?
- 1.2 Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen normatif pada perusahaan ?
- 1.3 Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap komitmen normatif pada perusahaan ?
- 1.4 Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui komitmen normatif anggota organisasi sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada perusahaan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen normatif pada perusahaan.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap komitmen normatif anggota organisasi pada perusahaan.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui komitmen normatif sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

a) Peneliti

Menghasilkan suatu karya penelitian yang ditulis dalam bentuk skripsi. Guna memenuhi syarat kelulusan di Universitas Trunojoyo Madura, sebagai penerapan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah juga menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diterima. Khususnya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

b) Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi rujukan literatur terhadap pembangunan organisasi walaupun hanya berupa tulisan atau bahan masukan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya.

c). Akademis

Penelitian ini dapat digunakan untuk koleksi karya mahasiswa. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur riset di kampus yang bisa dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya. Dan pada bidang ekonomi dan bisnis di manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Manfaat teoritis

Bagi bidang studi, Menambah literatur pada studi manajemen khususnya pada pengembangan teori, metode atau hasil penelitian pada

manajemen sumber daya manusia baik dengan topik yang sama maupun dengan topik dan objek yang berbeda.

