

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat diartikan sebagai orang yang ingin mencapai tujuan yang sama, organisasi juga dapat diartikan sebagai tempat berkumpulnya individu yang bekerja sama secara rasional dan sistematis. Rasional dan sistematis dapat diartikan sebagai kegiatan kerja yang mempunyai rencana, dapat dikendalikan, dengan cara memanfaatkan sumber daya yang tersedia misalnya dengan uang, bahan, mesin, metode, lingkungan, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi (Utami, 2021).

Hal yang perlu dilihat dalam organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri karena berperan aktif dalam menggerakkan organisasi (Khusnah, 2020). Mengingat tantangan yang semakin kompleks, organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dapat menghasilkan kinerja yang unggul dan mencapai tujuan dalam organisasi (Sani & Ekowati, 2022). Individu dengan kinerja yang baik cenderung memiliki *organizational commitment* yang tinggi, *organizational commitment* yang tinggi berdampak positif terhadap perilaku dan sikap kerja individu di organisasi (Garg, 2017).

Komitmen yang kuat dapat memotivasi seseorang untuk memberikan kontribusi yang lebih tinggi untuk bekerja, sehingga berdampak positif bagi keberhasilan sebuah organisasi, ini membuktikan bahwa organisasi yang berhasil

harus memiliki karyawan yang berkomitmen dan bersemangat dalam pekerjaan mereka (Rego & Cunha, 2008). Komitmen yang rendah akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawannya, jika suatu organisasi memiliki banyak karyawan yang rendah tingkat komitmennya maka organisasi sebesar apapun akan terganggu kinerjanya (Darmawan, 2016).

Menurut Mowday (1979) *organizational commitment* dapat didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional seorang individu terhadap organisasinya. Ketika nilai-nilai pribadi sejalan dengan nilai-nilai organisasi, *organizational commitment* akan meningkat, sehingga akan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Mereka tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga percaya pada nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Karyawan yang tidak memiliki keterikatan kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan berbagai dampak negatif dalam perilaku kerja mereka. Salah satu dampak utamanya adalah penurunan kinerja, baik dalam hal kehadiran, penyelesaian tugas, maupun kontribusi terhadap perilaku organisasi yang positif. Rendahnya komitmen juga dapat mendorong munculnya niat untuk menarik diri dari organisasi, karena karyawan merasa tidak memiliki rasa kepemilikan atau semangat untuk berkontribusi (Aydogdu & Asikgil, 2011).

Selain itu, tingkat ketidakhadiran juga cenderung meningkat pada karyawan yang tidak berkomitmen, karena mereka tidak merasakan urgensi atau tanggung jawab untuk hadir secara konsisten. Kondisi ini pada akhirnya dapat berujung pada keinginan untuk keluar dari organisasi (turnover), di mana semakin menurunnya

rasa keterikatan terhadap tempat kerja mendorong individu untuk mencari alternatif lain di luar organisasi (Aydogdu & Asikgil, 2011).

PT Herba Emas Wahidatama merupakan sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang industri obat tradisional. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2012 dan beralamat di Jl. Gerilya RT 01/RW 05, Kel. Kalikabong, Kec. Kalimanah, Kab. Purbalingga, Jawa Tengah 53321. Perusahaan ini dikelola dengan prinsip-prinsip syar'i seperti adanya kajian hari selasa sore, adanya absensi setiap solat serta pemutaran surat-surat pendek Al- Quran melalui pengeras suara. Perusahaan ini juga mengacu pada standar *Good Manufacturing Practice* (GMP).

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Experience* di PT Herba Emas Wahidatama, ditemukan masih ada fenomena yang menunjukkan masih redahnya *organizational commitment* dilihat dari adanya beberapa karyawan sering datang terlambat atau menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap aturan waktu kerja, yang menunjukkan lemahnya *affective commitment*. Selain itu, terdapat pula karyawan dengan masa kerja yang cukup lama memutuskan untuk keluar dari perusahaan karena alasan pribadi, yang mengindikasikan rendahnya *continuance commitment* karyawan merasa tidak ada alasan yang cukup kuat untuk bertahan. Bahkan dalam aspek *normative commitment*, keputusan untuk keluar meski sudah lama bekerja mencerminkan tidak adanya ikatan moral yang kuat terhadap organisasi.

Karyawan juga menyampaikan adanya ketidakpuasan terhadap gaji khususnya saat menghadapi tenggat waktu yang ketat. Ketidakpuasan ini menunjukkan

bahwa meskipun perusahaan telah berupaya membangun budaya kerja yang baik, namun hal tersebut belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Rendahnya tingkat *organizational commitment* dikhawatirkan akan berdampak pada tingginya *turnover*, menurunnya produktivitas, dan terganggunya pencapaian target perusahaan secara keseluruhan (Aydogdu & Asikgil, 2011).

Workplace spirituality merupakan salah satu pendekatan yang dinilai penting dalam membangun ikatan antara individu dan tempat kerja. Menurut Badrinarayanan & Madhavaram (2008) berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki kaitan erat dengan *organizational commitment*. Pekerjaan yang memperhatikan sisi *spirituality* karyawan, seperti memberikan kesempatan untuk berbuat baik atau mengembangkan diri, bisa membuat karyawan merasa lebih bahagia dan terpenuhi. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya tentang materi, tapi juga tentang makna hidup (Utami, 2021).

Penerapan *workplace spirituality* juga tampak dalam lingkungan kerja di PT Herba Emas Wahidatama. Berdasarkan wawancara, perusahaan rutin mengadakan kajian Islam, menyediakan masjid yang nyaman, dan mendorong salat berjamaah selama jam kerja. Selain itu, kegiatan non-agama seperti *gathering* tahunan dan kompetisi internal turut memperkuat kebersamaan antar karyawan. Program-program ini menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan spiritual dan

emosional karyawan, sejalan dengan nilai *workplace spirituality* yang menekankan makna dan kebersamaan dalam bekerja.

Petchsawang & Duchon (2009) bahwa *workplace spirituality* dapat meningkatkan kinerja individu dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Menurut Mitroff dan Denton (1999) menyatakan bahwa organisasi pasti akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan keberlangsungannya apabila tanpa dasar spirituality. Organisasi yang mengabaikan aspek spirituality maka cenderung akan menemukan karyawan yang mengalami ketidakstabilan emosi, kehilangan motivasi serta produktivitas yang menurun hingga pada akhirnya memutuskan untuk berhenti (Mardikaningsih, 2020).

Workplace spirituality adalah suatu pendekatan yang mengintegrasikan dimensi spirituality individu ke dalam kehidupan profesional. Hal ini melibatkan pencarian makna serta tujuan yang lebih dalam dalam pekerjaan, membangun hubungan yang saling mendukung antara rekan kerja, serta mengembangkan kesadaran akan peran kita dalam dunia yang lebih luas (Fry, 2010).

Konsep *workplace spirituality* merupakan refleksi dari bagaimana aspek-aspek spiritual individu dapat diintegrasikan ke dalam kehidupan kerja yang difasilitasi oleh berbagai elemen organisasi seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan praktik-praktik manajemen (Nurkholis, 2020). *Workplace spirituality* dapat diartikan sebagai kerangka nilai-nilai organisasi, dapat dilihat melalui budaya yang terhubung dengan pihak lain dengan memberikan kelengkapan dan kegembiraan. Ada banyak definisi *workplace spirituality*,

misalnya pengalaman dan kebermaknaan kerja, komunitas, dan transendensi, yang penyebutannya mungkin berbeda dalam berbagai penelitian (Nguyen, 2020).

Selain *workplace spirituality* faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan dengan organisasi adalah *islamic work ethics* (Widyastuti & Budiharto, 2023). Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Falah (2021) bahwa *islamic work ethics* memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Razzaq (2016) menunjukkan bahwa *islamic work ethics* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*, dengan kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi.

PT Herba Emas Wahidatama menerapkan kebijakan untuk mendorong karyawan melaksanakan sholat berjamaah di masjid selama jam kerja. Dijelaskan juga mengenai budaya perusahaan “CERDAS” (*Continuous Improvement, Excellence, Respect, Discipline, Accountable* dan *Syar’i*) yang menunjukkan komitmen PT Herba Emas Wahidatama terhadap penerapan *Islamic work ethics*. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, peningkatan berkelanjutan, dan rasa hormat dalam bekerja mencerminkan prinsip-prinsip Islami yang diterapkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis dan akuntabel.

Menurut Ahmad dan Owoyemi (2012) *islamic work ethics* adalah kumpulan nilai atau sistem kepercayaan yang berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an serta Sunnah, yang menekankan pentingnya kerja serta usaha keras. Etos kerja Islami bukan hanya menekankan pada kerja keras, tetapi juga mengandung unsur ibadah

dengan tujuan utama untuk memperoleh ridha Allah. Selain memberikan manfaat materi, etos ini memiliki dimensi spiritual yang kuat, mencerminkan hubungan manusia dengan Tuhan dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankan oleh umat Islam.

Sedangkan menurut Menurut Ali dan Al-Owaihah (2008), *islamic work ethics* merupakan pandangan hidup yang membentuk atau mempengaruhi tingkat keterlibatan serta kontribusi dari penganutnya di tempat kerja. Konsep *islamic work ethics* memiliki ciri khas, yaitu mengatur hubungan antara manusia dengan Tuhan, sesama manusia, lingkungan, dan masyarakat. Konsep *islamic work ethics* berakar pada ajaran Al-Qur'an dan hadis Rasulullah SAW menekankan bahwa kerja keras dapat menjadi sarana pengampunan dosa. Rasulullah juga menyatakan bahwa “tidak ada makan makanan yang lebih baik daripada yang dia hasilkan dari pekerjaannya” (Ali, 1992).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa *Islamic work ethics* berperan secara positif terhadap *organizational commitment*. Ketika karyawan menjadikan nilai-nilai Islam sebagai pedoman kerja seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sebagai ibadah maka hal tersebut akan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, mendorong pengembangan potensi diri, serta menjauhkan dari perilaku yang bertentangan dengan ajaran (Ali & Al-Owaihah, 2008; Widyastuti & Budiharto, 2023).

Selain itu, konsep *workplace spirituality* juga dipandang sebagai faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa

pekerjaan mereka bermakna dan terhubung secara emosional dengan nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja, maka keterikatan mereka terhadap organisasi akan semakin kuat (Fry 2010).

Allen dan Meyer (1990) menyebutkan bahwa *organizational commitment* dapat terbentuk melalui berbagai faktor seperti karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman kerja. Selain itu, kesadaran, aturan, organisasi, dan pendapatan juga turut memengaruhi tingkat komitmen seseorang terhadap tempatnya bekerja (Hasibuan, 1997). Beberapa faktor tersebut dapat diperkuat melalui kehadiran *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* dalam lingkungan kerja. *Workplace spirituality* membantu menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan menumbuhkan kesadaran batin, sedangkan *islamic work ethics* mendorong nilai tanggung jawab, kejujuran, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi sebagai bagian dari ibadah.

Penelitian yang dilakukan oleh Liwun & Prabowo (2015) mengenai spiritualitas kerja dan komitmen organisasi, pada guru serta karyawan yang merupakan gabungan dari divisi Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Ditemukan hasil bahwa hanya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, tidak ditemukan pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi.

Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Utami (2021) mengenai hubungan antara *workplace spirituality* dan *organizational commitment* terhadap 80 orang pegawai di 12 lembaga perkreditan desa di Kabupaten Badung. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak mempengaruhi komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Falah (2021) mengenai pengaruh *islamic work ethics* terhadap *organizational commitment* dengan peran mediasi *job satisfaction* pada 128 guru di pesantren modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. Hasilnya menunjukkan hubungan positif signifikan antara *islamic work ethics* dan *organizational commitment*.

Berdasarkan fenomena diatas mengenai *organizational commitment* di suatu organisasi maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Herba Emas WahidatamaPurbalingga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
2. Apakah *islamic work ethics* berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
3. Apakah *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga
2. Pengaruh *islamic work ethics* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga
3. Pengaruh *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait dengan *workplace spirituality*, *islamic work ethics* dan *organizational commitment*. Penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi bagi pengembangan studi-studi selanjutnya mengenai hubungan spiritualitas di tempat kerja dan dampaknya terhadap kinerja serta keterikatan karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Perusahaan

Penelitian ini akan mengungkap fakta mengenai penerapan *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* bagaimana hal ini memengaruhi *organizational commitment* karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Hasil penelitian dapat membantu perusahaan dalam memahami pentingnya spiritualitas di tempat kerja, serta menjadi dasar untuk mengembangkan strategi peningkatan komitmen karyawan melalui nilai-nilai spiritual.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai hubungan antara *workplace spirituality*, *islamic work ethics* dan *organizational commitment* terutama dalam konteks perusahaan berbasis syariah. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain seperti kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, atau produktivitas.

E. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Liwun dan Prabowo (2015) mengenai ketertarikan antara keterlibatan kerja, spiritualitas kerja dan komitmen organisasi, terhadap guru dan karyawan gabungan dari divisi Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) hasil menunjukkan bahwa hanya keterlibatan kerja yang

memeiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* sedangkan *workplace spirituality* tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*.

Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Utami (2021) mengenai hubungan antara *workplace spirituality* dan *organizational commitment* terhadap 80 orang pegawai di 12 lembaga perkreditan desa di Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan utama adalah komitmen organisasi bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara spiritualitas di tempat kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fry (2010) mengenai *spiritual leadership* dan *organizational commitment*: Peran mediasi spiritualitas di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dan *organizational commitment*, artinya *spiritual leadership* tidak secara langsung mempengaruhi *organizational commitment* tetapi melalui terbentuknya *workplace spirituality*. Secara praktis, temuan ini memberikan wawasan bagi pimpinan untuk memperhatikan kebutuhan spiritual karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Falah (2021) mengenai pengaruh *islamic work ethics* terhadap *organizational commitment* dengan peran mediasi *job satisfaction* pada 128 guru di pesantren modern Ummul Quro Al-Islami Bogor. Hasilnya

menunjukkan hubungan positif signifikan antara *islamic work ethics* dan *organizational commitment*.

Penelitian yang dilakukan Pasaribu (2023) mengenai analisis spiritualitas islam ditempat kerja dan etika kerja islam terhadap OCB dalam perspektif islam menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara spiritualitas islam ditempat kerja dan etika kerja islam terhadap OCB.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini berfokus untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga yang relatif berbeda dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan.