

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan perdagangan bebas merupakan berkah sekaligus ancaman. Di satu sisi merupakan kesempatan emas bagi dunia bisnis. Namun di sisi lain juga dapat menghancurkan perusahaan bisnis yang sudah lama dibangun. Hanya orang tertentu saja yang memiliki kecerdasan spiritual yang mampu untuk mengambil berkah era global.

Keberadaan perusahaan menjadi sumber utama kehidupan masyarakat. Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya perusahaan (karyawan) diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara religius. Akan tetapi kenyataan yang terjadi adalah masih banyak perilaku karyawan perusahaan yang tidak religius, misalnya: masih banyak karyawan perusahaan khususnya wanita yang menggunakan pakaian yang tidak menutup aurat (pakaian mini), perilaku maupun pandangan hidup karyawan yang sekuler serta materialistis cenderung untuk mempengaruhi karyawan maupun perusahaan untuk bertindak tanpa memperdulikan lingkungan masyarakat sekitar, serta pemahaman yang ada pada pimpinan perusahaan bahwa keberhasilan bisnis perusahaan hanya ditandai dengan karyawan dapat menjadi mesin pencetak dan pengeruk uang (*making and grubbing money*), atau dengan kata lain perusahaan hanya mengejar keuntungan semata. Hal tersebut dikarenakan manajemen perusahaan belum menerapkan pola manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual secara kaffah (sempurna).

Makna spiritualitas berkembang sedemikian rupa, spiritualitas dilihat sebagai sebuah proses dalam dua fase (perkembangan), Pertama pada fase *inner growth* (perkembangan aspek batin) dan kedua pada manifestasi hasil batin tersebut dalam kehidupan sehari-hari di dunia nyata. Menurut (Dillard, 2000) "*Spirituality is also describe as as process in twophases: the first on inner growth, and the second on the manifestation of this results daily in the*

word'. (Peristiwo, 2015). Dalam hal ini spiritualitas karyawan diharapkan tidak hanya terjadi di dalam lingkungan perusahaan akan tetapi berlanjut dan akan berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari.

Pesatnya penggunaan spiritualitas dalam perusahaan, disamping untuk mempertahankan keamanan perusahaan juga dapat memberikan kenyamanan bekerja bagi karyawan. Kenyamanan karyawan diyakini dapat memberikan pemahaman kepada mereka bahwa bekerja bukan lagi sekedar untuk mencari nafkah atau bersosialisasi, melainkan ingin memberikan sesuatu yang bermakna bagi kehidupan. Mulai dari memberikan makna bagi teman sekerja, perusahaan, pelanggan, pemegang saham, pemerintah, bahkan bagi masyarakat sekitar perusahaan ataupun masyarakat luas .

Spiritualitas adalah bentuk dari pencarian makna dan tujuan hidup dariseseorang yang bersifat universal dan personal. Penerapan spiritualitasbisa dilakukan dimana saja, salah satunya adalah spiritualitas di tempatkerja. Spiritualitas di tempat kerja menggambarkan hubungan antara dirisendiri, rekan kerja, pekerjaannya, dan bagaimana seseorang tersebut bisamerasa menjadi bagian dari komunitas. Spiritualitas di tempat kerjabukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja.Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karenakaryawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untukmeningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besardibandingkan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya hanyasebagai alat untuk memperoleh uang(Harlina, 2010). Spritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) meliputi usaha-usaha untuk menemukan tujuan hidup yang sangat penting, mengembangkan hubungan kemitraan kerja yang kuat, dan mempertahankan kekonsistenan antara keyakinan inti pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas di tempat kerja meliputi upaya-upaya untuk menyelaraskan keyakinan orang dengan nilai-nilai organisasinya.

Dalam perspektif spiritualitas, perusahaan adalah tempat bagi individu untuk mengungkapkan perkembangan total dirinya. Perusahaan dan pekerjaan tidak lagi dilihat sebagai instrumen untuk menghasilkan pendapatan, tetapi dilihat sebagai lahan suci (sacred) untuk meraih dan mengungkapkan spiritualitas (Hendrawan, 2009). Spiritualitas yang dimiliki oleh individu akan membentuk mentalitas baru yang dicirikan dengan orientasi yang lebih holistik, memberikan pelayanan kepada manusia, mempunyai komitmen pada kebenaran dan bentuk – bentuk perilaku luhur lain serta kesadaran diri. Ciri – ciri dari mentalitas individu tersebut di atas sangat diperlukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Studi empiris tentang hubungan antara spiritualitas dan kinerja dikemukakan oleh Karakas (2010) melalui pendapat dari beberapa peneliti sebelumnya. Kesimpulan yang diambil adalah hubungan antara keduanya dapat dilihat dari dua sudut pandang (1) spiritualitas sebagai anti materialist dan (2) spiritualitas sebagai anti positivist. Spiritualitas sebagai anti materialist diargumentasikan bahwa karakteristik anti materialist pada spiritual menjadit tantangan yang sangat penting bagi perusahaan didalam menginvestigasi hubungannya dengan kinerja keuangan. Beberapa peneliti mendukung argumentasi ini dengan menyebutkan bahwa faktor etika dan moral menjadikomponen yang menentukan hubungan antara spiritual perusahaan dengan kinerja atau profitabilitas.

Spiritualitas dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Litzsey (2003) yang dikutip oleh (Harlina, 2010) berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan. Hal tersebut merupakan indikator kepuasan karyawan. Berdasarkan lingkungan kerja, karyawan bisa merasakan menikmati atau tidak menikmati dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Sudah diteliti sebelumnya dan sudah terbukti bahwa kepuasan intrinsik (kepuasan yang berasal dari perspektif

personal, aktualisasi diri) mempunyai efek yang lebih dalam dan berjangkapanjang kepada karyawan yang membuat seorang karyawan berdedikasitinggi terhadap pekerjaannya (Dandona, 2013).

Sebuah riset juga telah dilakukan dan menyarankan untuk membentuk organisasi yang spiritual di tempat kerja, untuk membentuk karyawan yang kreatif, kejujuran dan kepercayaan, dapat memenuhi kebutuhan pribadi, dan juga komitmen tinggi. Dimensi-dimensi tersebut akan meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan yang juga secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Dandona, 2013)

Keberadaan *workplace spirituality* tidak hanya menghadirkan kebangkitan korporasi tetapi juga akan membawa tempat kerja ke arah yang lebih baik berupa perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas, dan sikap kerja tingkat individu hingga korporasi. Keuntungan utama yang diperoleh, menurut para manajer ialah untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya. Inilah yang menjadikan alasan utama 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja sangat penting bagi perusahaan 27% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2007). *Workplace spirituality* mewakili sebagai kesejahteraan rohani individu dalam bekerja sebagai kondisi yang mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan individu menuju ke kehidupan atau pekerjaan.

CV Mangrove International adalah sebuah perusahaan percetakan yang cukup besar karena telah memiliki enam anak perusahaan di pulau Jawa dengan 25.000 unit outlet. Perusahaan ini juga cukup pesat perkembangannya karena sejak didirikan pada tahun 2002 dan diambil alih kepemilikinya pada 2004, perusahaan ini sudah memiliki lebih dari 250 karyawan pada tahun 2012 dan tersebar di pulau Jawa, Madura, Purwokerto, Kediri, Malang, Banyuwangi, Jember, Ponorogo, Surabaya, Tegal, Cirebon, Bandung, Bogor, Bekasi, Tangerang, Serang, Lamongan dan Tulungagung. Hal ini menunjukkan adanya kinerja yang tinggi dari karyawan perusahaan. Selain itu produksi dan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan juga cukup baik dan memuaskan

dilihat dari kualitas produksi, waktu yang diperlukan dan jumlah yang dihasilkan. CV Mangrove International juga memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan percetakan lainnya yaitu memiliki visi sebagai *spiritual company*. Artinya perusahaan ini menerapkan budaya organisasi berupa nilai-nilai Islami dalam kegiatan operasionalnya. Hal ini terlihat dari adanya absen sholat dhuha karyawan, partisipasi dalam pembangunan masjid, tausiyah karyawan setiap minggunya dan beberapa kegiatan lainnya. Hal ini sejalan dengan manajemen dakwah dimana dakwah islam dilakukan melalui organisasi dan dakwah didalam kegiatan manajemen.

Karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Para karyawan bekerja di perusahaan adalah untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode tertentu.

Kinerjaislami merupakan serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha dan kesempatan para pekerja selama periode waktu tertentu, dan dalam mencapai tujuannya tersebut selalu berupaya dengan

kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Semangat kerja yang dibalut oleh kekuatan iman akan melahirkan kerja keras serta tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas yang di kerjakan. Seorang muslim mempunyai kekuatan iman akan merasa malu apabila prestasinya hanya pas-pasan saja, karena bagi dirinya, hasil kerja adalah cermin kualitas dirinya.

Maka dari itu penyusun akan meneliti penerapan *workplace spirituality* pada perusahaan yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam pengelolaannya, sehingga dari penelitian ini akan tercipta suatu kesimpulan yang memberikan jawaban bagaimana perusahaan CV Mangrove International menerapkan *workplace spirituality* dengan mengelola karyawan secara islami serta menjadi pembanding bagi perusahaan lainnya dalam pemberdayaan karyawan secara islami.

Maka dari itu penyusun ingin mengkaji lebih dalam mengenai manajemen dan konsep kerja perusahaan CV Mangrove International terkait SDM di perusahaan tersebut. Dengan judul “PENGARUH IMPLEMENTASI *WORKPLACESPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV MANGROVE INTERNATIONAL YOGYAKARTA” penelitian ini dilakukan untuk menemukan jawaban terkait pemberdayaan karyawan dengan konsep *Workplace Spirituality* tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Mangrove International?
2. Bagaimana implementasi *workplac spirituality, meaningful of work, sense of community, alignment with organizational value* di perusahaan CV Mangrove International?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas sebagai fokus penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Mangrove International
2. Menganalisis implementasi yang ditimbulkan dari adanya *workplace spirituality* bagi kinerja karyawan di perusahaan CV Mangrove International.

D. Manfaat Penelitian :

1. Secara Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi cerminan perusahaan terkait manajemennya, yang dapat digunakan sebagai patokan dasar untuk membuat kebijakan yang akan diambil dalam menentukan langkah masa depan perusahaan CV Mangrove International.

b. Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah dan memperluas wawasan dalam mengelola atau memenajemen perusahaan yang berbasis *workplace spirituality* sebagai bekal apabila penulis mempunyai suatu usaha dengan penerapan konsep yang sama.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan memberi pencerahan bagi masyarakat lebih mengenal mengenai perusahaan yang menggunakan *workplace spirituality* sehingga dapat menjadi contoh bagi perusahaan lain dalam menerapkan manajemen karyawan yang berbasis *workplace spirituality*

2. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan motivasi bagi para pelaku akademisi untuk menumbuhkan jiwa wirausaha yang berbasis syariah atau spiritual bagi mahasiswa-mahasiswa dan juga diharapkan

dapat menambah Khasanah keilmuan, yaitu sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam mengenai peran penting *workplace spirituality* bagi suatu lembaga organisasi maupun perusahaan.

E. Kerangka Pembahasan Skripsi

BAB I : Pendahuluan

Penjelasan tentang hal-hal dasar yang melatar belakangi penelitian seperti : latarbelakang masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi uraian mengenai landasan teoritik sebagai dasar dalam pembahasanteori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitianterdahulu serta berisi tentang pengembangan permasalahan rumusan masalahyang diperlukan dalam penelitian ini.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai mekanisme dan cara penelitian dari tahapawal hingga pengambilan kesimpulan serta pengolahan data untuk menentukanhasil penelitian

BAB IV : Pembahasan dan Analisis

Bab ini berisi mengenai analisis menyeluruh atas penelitian yang dilakukan, hasil statistik yang diinterpretasikan dan pembahasan dikaji secara mendalam hingga tercapai hasil analisis dan penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan saran

Bab ini berisi ungkapan dari hasil peneliti tentang objek penelitian. Selain itu juga berisi saran dari penulis yang ditujukan kepada perusahaan atau lembaga yang berhubungan dengan objek dan tujuan penelitian serta analisis yang telah dilakukan.