

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan Sumber Daya Manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen (Mangkunegara, 2011:2).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia yang mengarah pada kinerja yang baik. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja karyawan yang baik juga dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Hidayati dkk, 2008). Seperti halnya di PT. Janur Kuning Sejahtera, dimana berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di PT. Janur Kuning Sejahtera diketahui bahwa kinerja karyawan khususnya pada *driver* menurun, yang diindikasikan melalui pencapaian target yang tidak terealisasi sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Target yang tidak terealisasi ini dapat dilihat dari laporan

surat jalan dari bulan Desember 2014 hingga bulan Juli 2015 yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa driver yang tidak mampu memenuhi target yang ditentukan yang seharusnya dalam sehari dapat memenuhi 2 ritase, namun driver hanya mampu memenuhi 1 ritase bahkan tidak sama sekali dalam sehari, meskipun perusahaan telah memberikan uang modal kerja (sangu).

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa penurunan kinerja ini diduga akibat dari penurunan aktivitas spiritual di tempat kerja. Saat bekerja emosional sopir juga terlihat cenderung ugal-ugalan di jalan sehingga tingkat kecelakaan juga mengalami peningkatan dari 1 kejadian di semester I periode Januari 2015 – Juni 2015 ada 12 kasus lakalantas (kecelakaan lalu lintas), dan di Semester 2 terdapat kecelakaan lalu lintas dan kecelakaan kerja 1. Saat terjadi kecelakaan tentunya truk dan sopir juga berurusan dengan pihak kepolisian dan mengganggu kinerja perusahaan. Seharusnya saat sikap hati terjaga sopir dan kernet bisa saling mengingatkan agar tidak terjadi kecelakaan, hal ini menunjukkan konsep spiritualitas di tempat kerja dalam hal ini *sense of community* yang lemah akan kerjasama yang ada masih kurang (Gupta, 2013). Seperti halnya Milliman dalam Beheshtifar dan Zare (2013) yang menemukan bahwa nilai-nilai spiritualitas memiliki efek positif pada kinerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Rastgar *et al* (2012) yang menemukan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Selain adanya spiritualitas di tempat kerja, kinerja yang tinggi juga dapat dibentuk melalui tingginya komitmen yang dimiliki oleh karyawan, seperti temuan Wright dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi memang sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa komitmen masih rendah yang ditunjukkan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu *driver* yang menyatakan bahwa ketika mengalami masalah dalam pekerjaan,

terkadang tidak memiliki keinginan untuk berusaha keras menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan perusahaan. Keadaan ini menyebabkan kinerja karyawan yang menurun, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2013) yang menguji pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Demikian halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aris dan Gozhali dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi tentunya menjadi lebih produktif saat bekerja. Saat bekerja karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan. Demikian juga sikap karyawan yang menggambarkan tingkat individu memihak dan terlibat dengan organisasi tempat mereka berada serta tidak berniat untuk meninggalkannya, akan menguntungkan perusahaan mengingat saat adanya pergantian karyawan baru maka perlu adanya proses adaptasi dengan lingkungan yang baru (Greenberg dan Baron, 2003). Kepuasan batin ini juga memerlukan kondisi spiritual tempat kerja yang mendukung.

Faktor ekspresi pemuasan batin dari sisi kepercayaan agama yang selalu mengajarkan kebaikan dapat menjadi berdampak saat diimplementasikan dengan baik, hal ini merupakan spiritualitas ditempat kerja. Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai tempat dimana orang-orang dapat memuaskan batin diri mereka dengan melakukan pekerjaan yang memaknainya dengan perasaan saat bekerja dalam organisasi. Penekanan disini bukan agama namun lebih pada mengekspresikan kepercayaan agama mereka di tempat kerja. Saat kepuasan akan batin diri mereka terpenuhi dapat menjadikan karyawan bekerja untuk menguntungkan perusahaan, seperti datang lebih awal, pulang lebih akhir walau tidak diperhitungkan sebagai lembur. Jika ini terjadi akan menandakan *Organizational*

*Citizenship Behaviour (OCB)* telah terbentuk. Dengan demikian adanya spiritualitas di tempat kerja akan dapat menciptakan perilaku OCB karyawan, maka dengan adanya spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat digunakan untuk mempengaruhi karyawan agar bekerja secara positif dan melibatkan karyawan kedalam perilaku ekstra peran (OCB) (Overell dalam Rastgar *et al.*, 2012).

PT. Janur Kuning Sejahtera merupakan perusahaan pengurusan Tanah yang memiliki 67 orang staff dan 275 orang sopir dengan mengoperasikan armada sebanyak 240 Dump Truk. Staff yang ada merupakan bagian Administrasi, Teknik, Pemasaran, dan Perencanaan Pada PT. Janur Kuning Sejahtera dimana di setiap department terdapat keheterogenan spiritualitas. Ada yang khusuk beribadah, ber*fellowship* juga ada yang tidak terlalu taat, ada yang santun dalam berbicara, kecenderungan bekerja bertanggung jawab, ada pula sebaliknya. Beberapa tahun terakhir ini target perusahaan cenderung belum tercapai, salah satu permasalahan yang ada diduga karena pendekatan secara spiritual berkurang, maka hal tersebut berdampak pada kinerja perusahaan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka akan dilakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan *Organizational Commitment* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar masalah masalah yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera?
2. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera?
3. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Janur Kuning Sejahtera?

4. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Janur Kuning Sejahtera?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Janur Kuning Sejahtera?
6. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera?
7. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji:

1. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera.
2. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera.
3. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* di PT. Janur Kuning Sejahtera.
4. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* di PT. Janur Kuning Sejahtera.
5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Performance* di PT. Janur Kuning Sejahtera.
6. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera.
7. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Janur Kuning Sejahtera.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai sumbangan teori terhadap pengembangan teori manajemen mutu pada khususnya, dan manajemen strategis pada umumnya yang terkait dengan pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Temuan penelitian ini secara praktik merupakan masukan bagi PT. Janur Kuning Sejahtera maupun peneliti bidang manajemen stratejik, dalam hal sebagai berikut:

1. Pihak manajemen PT. Janur Kuning Sejahtera dapat memperkirakan sampai sejauh mana keberhasilan kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan masukan untuk membuat kebijakan dalam mengembangkan budaya dan perilaku khususnya yang mengarah pada tercapainya kinerja.
2. Dapat digunakan sebagai referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model kerangka konseptual yang baru dengan memadukan, memodifikasi serta memperluas konstruk-konstruk yang baru.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan, maka penulisan penelitian di susun secara sistematika ke dalam tiga bab, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik bersifat teoritis maupun praktis serta sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Berisikan teori-teori mengenai *workplace spirituality*, *organizational citizenship behavior*, dan *employee performance* hubungan antar variabel, model penelitian dan hipotesis.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran umum PT. Janur Kuning, penjelasan mengenai deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V: KESIMPULAN**

Bab ini merupakan bagian akhir dari skripsi yang memuat simpulan dan implikasi baik secara teoritis maupun manajerial serta rekomendasi yang diberikan berkenaan dengan hasil penelitian tersebut.