

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri yang semakin cepat membawa pengaruh terhadap kegiatan perusahaan. Agar perusahaan dapat terus bertahan, mau tidak mau perusahaan harus beradaptasi untuk mengikuti perkembangan tersebut. Salah satu yang harus diperhatikan untuk bertahan adalah manajemen perusahaan. Sering dikatakan bahwa keberhasilan atau kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh manajemen perusahaannya. Manajemen yang baik dan tepat akan membawa perusahaan kepada kesuksesan. Manajemen sendiri merupakan seni guna penyelesaian suatu hal melalui serta bersama individu-individu di kelompok yang terorganisir dengan formal. Seluruh organisasi – bisnis, budaya, politik, ataupun sosial ada keterlibatan pada manajemen, dikarenakan manajemen yang memberi bantuan dan arahan beragam usaha menggapai tujuan secara pasti. Terkait ini, manajemen yang krusial untuk diamati oleh industri salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan pengelolaan banyak individu pada organisasi secara terstruktur dan menyeluruh. Ini mencakup bidang kepegawaian (mempekerjakan orang), retensi orang, pengaturan dan manajemen gaji dan tunjangan, manajemen kinerja, manajemen perubahan dan mengurus keluar dari perusahaan untuk mengakhiri pekerjaan.

Karyawan merupakan dasar dari tiap usaha atau bisnis yang berhasil. Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting.

Departemen SDM melaksanakan beragam kewajiban serta mengemban tanggung jawab guna meunjang pegawai merasakan aman, didukung, dihargai secara benar. Manajemen sumber daya manusia yang luar biasa memberi kepastian bahwasanya departemen SDM berlangsung secara lancar dan kian mengalami perkembangan.

Ketika dunia profesional mengalami perubahan, sangatlah krusial untuk manajer SDM agar tetap *update* dan mengikuti era perkembangan. Kemajuan teknologi beserta praktik kepegawaian secara efektif bisa mempunyai peranan vital dalam bidang SDM sejalan dengan waktu.

Sumber daya manusia adalah aspek kunci dari organisasi mana pun—mulai dari meningkatkan kesejahteraan karyawan hingga manajemen risiko. Tanpa manajemen yang tepat, bidang pekerjaan yang kompleks ini akan kekurangan struktur dan perjuangan untuk berkembang dari waktu ke waktu. Memiliki departemen SDM yang kuat yang didukung oleh kepemimpinan yang solid yaitu suatu metode paling baik untuk industri agar memastikan kepuasan karyawan, produktivitas, dan pertumbuhan di masa depan.

Karyawan yang puas adalah fondasi perusahaan yang berkembang, dan manajemen SDM adalah semen yang menyatukannya. Itu sebabnya setiap perusahaan membutuhkan manajer yang berpengalaman dan berempati untuk memimpin departemen sumber daya manusia mereka.

Kepuasan kerja berpacu kepada kondisi emosional yang mengasyikkan ataupun positif pegawai yang diciptakan melalui pekerjaan ataupun pengalaman bekerja seseorang (Harrison, Newman, & Roth, 2006). Perlu diketahui bahwa

konsep kepuasan kerja berada di bawah payung luas teori sikap umum. Kepuasan kerja pegawai bisa menampilkan bagaimanakah individu dapat dimotivasi oleh pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut disusun bertujuan guna menaikkan kepuasan dan hasil kerja pegawai. Dimana kepuasan karyawan adalah keadaan di mana individu tidak hanya senang dengan profil mereka saat ini tetapi juga berharap untuk hubungan jangka panjang dengan organisasi.

Dengan aktif mengusahakan kepuasan pada lokasi kerja, industri bisa memperoleh pegawai yang ingin ada keterlibatan dan semangat melakukan pekerjaan lebih giat. Pastinya ini bisa memberi untung kepada industri untuk sebagian hal. Dengan membuat kepuasan kerja sebagai keutamaan, industri bisa tetap jadi yang paling depan dan menjamin bahwasanya tidak terdapat permasalahan yang belum pernah ditemukan yang muncul dikarenakan kepuasan yang minim. Didukung oleh manfaat ini, makin banyak organisasi menjalin investasi untuk inisiatif kepuasan kerja.

Setiap karyawan mempunyai tujuan dan visinya masing-masing dalam bekerja, hal tersebut membuat perbedaan dalam menentukan kepuasan kerja dari masing-masing karyawan tersebut. Namun, beberapa literatur telah menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang biasanya memberi pengaruh kepuasan bekerja bagi pegawai. Beragam faktor itu misalnya yaitu lingkungan/kondisi dan budaya kerja, kesempatan untuk berkembang dan maju, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja dan tingkat stress, gaya kepemimpinan, hubungan dengan supervisor dan manajer, imbalan finansial dan gaji, kebijakan dan praktik yang adil, apresiasi dan umpan balik, keselamatan dan keamanan kerja, serta kreativitas dalam pekerjaan.

Pada kesempatan ini peneliti akan membahas faktor lainnya yang bisa memberi pengaruh kepuasan bekerja yakni spiritualitas. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari payung luas sikap kerja, maka dalam beberapa literatur ditemukan bahwa spiritualitas dapat mempengaruhi sikap kerja.

Spiritualitas pada tempat kerja dalam hal ini sebagai suatu istilah yang terlepas dari gambaran agama, bukanlah mengenai agama ataupun alterasi dari agama, ataupun mengenai membuat orang menerima sistem keyakinan khusus. Kebalikannya, ini mengenai pegawai yang menguasai diri mereka selaku insan spiritual dengan jiwa yang memerlukan dan menginginkan makanan di tempat kerja. Ini mengenai hadapi rasa tujuan serta makna pada profesi mereka di luar jenis makna yang ditemukan (Ashmos & Duchon, 2000).

Beberapa literatur telah mengungkapkan bahwa spiritualitas telah menjadi topik yang penting. Dikatakan bahwa ketika menyelaraskan spiritualitas dan pekerjaan akan bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi (Lips-Wiersma, 2002).

Mempertimbangkan meningkatnya kepentingan yang melekat pada spiritualitas di tempat kerja, perkembangan terbaru dalam studi spiritualitas menganggap spiritualitas sebagai pendorong pengoptimalan bisnis. Tren ini muncul dibuktikan dengan munculnya tiga generasi spiritual dalam bisnis (Pradiansyah, 2007). Generasi pertama yaitu pra-spiritualitas percaya bahwa bisnis adalah tentang keuntungan; generasi kedua merupakan generasi yang telah menerima spiritualitas tetapi tidak menanamkan spiritualitas dalam bisnis,

sedangkan generasi ketiga sepenuhnya memahami dan menanamkan spiritualitas di tempat kerja.

Selanjutnya, dalam penelitian lain dijelaskan bahwa ada faktor lain yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu etika kerja islam (*Islamic Work Ethics*). Etika kerja islam berdefinisi merupakan serangkaian prinsip moral yang memberi perbedaan diantara apa yang benar serta apakah yang aslah pada konteks Islam (Beekun, 2004), didasarkan atas Al-Qur'an dan sunnah, berkaitan kuat terhadap nilai-nilai Islam, keyakinan dan praktek (Arslan, 2001).

Dalam beberapa tahun ini, hal yang dialami oleh seluruh individu yakni krisis dikarenakan adanya virus corona atau Covid-19. Virus yang mulai menyebar dari Negara China itu telah merambat ke lebih dari 200 negara termasuk Indonesia. Covid-19 ini sangat berdampak dalam berbagai bidang, termasuk bagi perekonomian.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kementrian Perindustrian dalam majalah Media Industri (2020), diketahui bahwa sejak terjadinya pandemi Covid-19 beberapa perusahaan mengalami penurunan bahkan ada yang mengalami kebangkrutan. Akibatnya, sebanyak 3,5 juta pegawai dipulangkan, serta terdapat 6,9 juta Angkatan kerja yang menganggur. Salah satu perusahaan yang mengalami dampak akibat terjadinya pandemi Covid-19 adalah PT. Sygma Exa Grafika.

PT. Sygma Exa Grafika (SEG) Bandung sebagai salah satu perusahaan yang bergabung dalam Syaamil Group, yang mana perusahaan ini bergerak di bidang percetakan. Perusahaan ini mencetak Al-Qur'an dengan merek bernama Syaamil Qur'an. PT. SEG dipercayakan oleh Syaamil Group untuk mencetak dan mengemas

produk serta untuk menjaga kualitas produk. Produk yang dihasilkan kurang lebih mencapai 50 varian jenis Al-Qur'an. Tiap hari kapasitas yang dapat diproduksi mencapai 6.000 eksemplar per hari. Dalam proses pembuatannya harus melewati 29 tahapan dari awal pengerjaan hingga menghasilkan produk jadi. Untuk dapat melakukan semua itu tentunya perusahaan dibekali dengan sumber daya yang baik.

Adapun jumlah karyawan di PT. Sygma Exa Grafika berjumlah 210 orang. Dimana dalam perusahaan ini dibagi ke dalam beberapa bagian. Dimulai dari bagian *staff office*, baik itu keuangan, pemasaran, admin dan sebagainya, sampai bagian produksi dengan jumlah karyawan paling banyak.

PT. Sygma Exa Grafika Bandung sebagai suatu industri yang berupaya menerapkan nilai-nilai islam dalam berbagai aktivitasnya. Hal tersebut tercermin dalam visi dan misi dari PT. SEG ini. Adapun visi perusahaan adalah membuat industri yang paling depan untuk membumikan Al Qur'an & menghidupkan sirah. Sedangkan misinya yaitu mewujudkan perusahaan yang penuh keberkahan, siap menghadapi tantangan global, dan berkomitmen untuk menyebarkan nilai-nilai islam secara mudah dan menyenangkan.

Selain itu, dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi kitab suci umat islam, maka sudah sepantasnya dalam kegiatan produksinya tetap harus mengedepankan adab. Untuk mendukung hal tersebut maka perusahaan menetapkan *Core Value* yang disebut dengan MIRACLE, yaitu *Morality, Innovation, Respect, Accountability, Communication, Learning, dan Excellence*. Disamping adanya nilai-nilai tadi, perusahaan juga mengadakan program kajian yang dilaksanakan setiap hari Jum'at untuk karyawan yang

mendapatkan *shift* pagi. Yang mana program tersebut bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang agama dan sebagai upaya untuk tetap mengagungkan syariat Islam.

Disamping itu, untuk pelayanan dalam urusan pembayaran juga tetap mengedepankan nilai-nilai syariah dan dilakukan secara transparan agar tetap terhindar dari hal-hal yang diharamkan dalam agama. Dengan demikian, Perusahaan ini sangat menjunjung tinggi nilai-nilai islami baik ketika melakukan kegiatan produksi maupun dalam urusan finansialnya.

Ketika dilakukan wawancara awal kepada salah satu divisi *Human Resource* (HR), COVID-19 telah membawa banyak ketidakpastian dan tekanan bagi karyawan dari semua kelompok umur. Memahami bagaimana pandemi memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah langkah pertama untuk mengembangkan intervensi untuk mendukung perusahaan di masa pandemi ini. Untuk bertahan perusahaan harus bisa beradaptasi dengan kondisi dan perkembangan yang ada. Salah satu yang telah dilakukan adalah penerapan protokol kesehatan yang diterapkan perusahaan agar dapat mencegah meluasnya virus Covid-19. Dalam upaya agar perusahaan bisa stabil tentunya perlu kinerja yang baik dan berjalan secara produktif sehingga kualitas dari produk yang dihasilkan tetap terjaga.

Kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan sejalan terhadap kepuasan kerja yang dipenuhi. Berbagai industri mulai sadar bahwasanya saat pegawai mempunyai kepuasan batin serta relasi yang kuat bersama industri, hal itu membawa dampak positif kepada keuntungan. Beberapa perusahaan juga sekarang

menyadari pentingnya menjaga kebahagiaan karyawan untuk kepentingan semua yang terlibat. Suatu riset menandakan, pegawai yang bahagia 13% lebih produktif. Mengakibatkan, industri mulai lebih paham akan kebutuhan serta kekhawatiran karyawan mereka.

Berdasarkan penyampaian pihak HR banyak hal yang dapat memengaruhi kondisi tadi, namun perusahaan menyadari bahwa adanya pandemi Covid-19 membuat rentan terjadinya penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan mau tidak mau harus berusaha membuat karyawan merasa senang, baik senang karena pekerjaan atau senang karena berada di perusahaan ini, sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan membuat karyawan lebih loyal pada perusahaan yang pada akhirnya bisa menaikan hasil kerja pegawai.

Mengamati penjabaran tersebut, periset ini memberi judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Etika Kerja Islam”. Dengan asumsi bahwa karyawan yang menganut spiritualitas dengan etika kerja islam yang diterapkan dapat menjadi faktor untuk tingkatan kepuasan kerja yang kesimpulannya akan meningkatkan kinerja organisasi serta pegawai. Perihal ini ada ketertarikan periset buat diteliti sebab periset ingin mengenali apakah kinerja organisasi di perusahaan ini merupakan efek dari kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh spritualitas dengan etika kerja islam sebagai mediasi ataukah ada variabel lain yang memengaruhinya. Maka dari itu, riset berikut mempunyai tujuan agar memahami lebih lanjut bagaimana kepuasan kerja yang ada di PT. Sygma Exa Grafika. Penelitian ini akan membahas mengenai apakah spritualitas menjadi faktor

positif terhadap etika kerja islam yang diterapkan perusahaan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan baik atau tidak.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Mengamati penjabaran hal yang melatarbelakangi riset tersebut sehingga lebih memberi arah terhadap pembahasan pada riset, dibutuhkan terdapat pengidentifikasian permasalahan. Agar lebih jelas, pengidentifikasian masalah pada riset ini yakni:

- a. PT. Sygma Exa Grafika Bandung merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak negatif akibat pandemi Covid-19.
- b. PT. Sygma Exa Grafika Bandung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan yang berorientasi pada prinsip syariah yang diterapkan dalam aktivitasnya.
- c. COVID-19 telah membawa banyak ketidakpastian dan tekanan bagi karyawan di PT. Sygma Exa Grafika Bandung.
- d. Adanya pandemi Covid-19 membuat rentan terjadinya penurunan kepuasan kerja di PT. Sygma Exa Grafika Bandung.

2. Rumusan Masalah

Mengamati hal yang melatarbelakani permasalahan, sehingga masalah yang bisa ditentukan rumusnya pada riset berikut yakni:

- a. Bagaimana pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja?
- b. Bagaimana pengaruh spiritualitas terhadap etika kerja islam?
- c. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja?
- d. Bagaimana etika kerja islam memediasi pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui besaran pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh spiritualitas terhadap etika kerja Islam.
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui besaran etika kerja islam dalam memediasi pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Riset berikut diinginkan memiliki kegunaan yaitu:

1. Kegunaan Akademis
 - a. Riset berikut diinginkan bisa meluaskan dan memperkaya persepsi ilmiah dalam bidang manajemen serta mendapatkan penggambaran jelas mengenai kebenaran fakta terkait teori yang periset peroleh sepanjang masa kuliah.

b. Riset berikut diinginkan bisa jadi landasan studi perbandingan beserta referensi untuk riset lainnya yang serupa dan sebagai bahan masukan kepada berbagai pihaklainnya.

2. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai kepuasan kerja.

