

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian global dan bisnis saat ini berkembang sangat pesat, digambarkan dalam istilah dunia VUCA. Era VUCA merepresentasikan *volatilitas*, ketidakpastian, kompleksitas dan ambiguitas (*volatility, uncertainty, complexity, dan ambiguity*), (Johansen; dalam Azzaini, 2018). *Volatilitas* merupakan pendorong perubahan yang cepat dalam berbagai hal seperti masyarakat, laju ekonomi, politik, dan sebagainya. Ketidakpastian adalah sulitnya memprediksi masalah dan peristiwa yang sedang terjadi, kemudian kompleksitas adalah situasi yang sangat rumit karena ada banyak hal yang sulit untuk dipecahkan. Terakhir, Ambiguitas yakni keadaan yang terasa mengambang dan kejelasan yang masih dipertanyakan (Johansen; dalam Azzaini, 2018).

Perubahan teknologi pada era ini terjadi dengan sangat cepat, menyebabkan sejumlah perubahan terjadi di lingkungan pada organisasi tersebut. Perusahaan berusaha mempersiapkan organisasi untuk menghadapi tantangan era VUCA. Miller dkk (dalam Waras dan Dinar, 2022) VUCA juga mempengaruhi bidang sumber daya manusia, oleh karena itu peran penting manajemen dalam skenario era VUCA saat ini mengusulkan paradigma baru, yang berisi serangkaian prinsip yang mampu menjamin kesejahteraan

karyawan sekaligus menyelamatkan kepentingan organisasi. Salah satu Titik fokus paradigma ini harus mempertimbangkan Konfigurasi untuk organisasi kerja. Pendekatan yang efektif untuk menangani VUCA yaitu meningkatkan pemahaman yang lebih baik mengenai dampak inovasi pada tingkat organisasi, fungsional, dan individu, seperti: kinerja, keuangan, operasional perusahaan, komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan, *ambidexterity* kapasitas. Sedangkan tingkat individu berkaitan dengan kesejahteraan, kreativitas, objektif, ketangkasan. Oleh karena itu, manajemen memberi peran penting mengusulkan paradigma baru yang berisi serangkaian prinsip yang mampu menjamin kesejahteraan karyawan sekaligus menyelamatkan kepentingan organisasi (Miller dkk; dalam Waras dan Dinar 2022).

Ketika perubahan berlangsung dengan cepat, organisasi harus beradaptasi dengan perubahan tersebut, termasuk mengubah struktur, sistem, proses, strategi, dan budaya mereka yang mungkin sudah tidak sesuai dengan lingkungan saat ini (Afkarina dkk, 2023). PT. Hariff Daya Tunggal Engineering adalah salah satu Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1982, sudah menjalankan perusahaanya selama sekitar 41 tahun dan saat ini memiliki sekitar 304 karyawan. Selain karena perusahaan ini memegang peran penting dalam industri telekomunikasi di Bandung. PT Hariff Daya Tunggal Engineering ini membangun budaya kerja yang cukup khas yakni menjalankan pengelolaan berdasarkan nilai-nilai dan misi yang mereka anut sampai saat ini. Salah satu visi yang dijunjung tinggi oleh PT. Hariff Daya Tunggal Engineering adalah "*Halal Workplace*." Prinsip budaya tersebut merupakan nilai-nilai dan

syariat islam yang diterapkan dan dihormati, prinsip ini di implementasikan dalam lingkungan kerja, salah satunya tercermin dengan implementasi nilai seperti adab berhenti bekerja saat adzan berkumandang, dan etika bisnis serta perlakuan dan kebijakan yang menjunjung nilai-nilai dan keyakinan islam seperti tidak inginya Perusahaan memutuskan rezeki karyawan dengan melakukan PHK. Budaya kerja merupakan persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti dari suatu nilai yang ada, budaya kerja ini akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya karena norma-norma itu baik dan benar mulai dari top manajemen sampai pada karyawan operasional (Arifin; dalam Arachim, 2018).

Dalam hal ini PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering* bertekad untuk melestarikan budaya tempat kerja yang mencerminkan nilai-nilai tersebut melalui karyawannya yang senantiasa menjaga nilai-nilai serta visi perusahaan. Pawar (dalam Nuha dan Budiman, 2019) menyebutkan *Workplace Spirituality* mengacu kepada pengalaman yang dirasakan individu selama berada di tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan batin. Pegawai merasakan pengalaman menjalani profesi sebagai bentuk pengekspresian kebutuhan dalam diri (*inner life*) melalui perasaan terhubung dengan sesama rekan kerja dan pencarian makna dan tujuan atas pekerjaan yang bisa berguna bagi kehidupannya.

Hasil wawancara dengan empat karyawan PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering* menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual memiliki peran penting dalam membentuk pandangan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Bagi

sebagian karyawan, pekerjaan bukan sekadar upaya mencari nafkah, melainkan juga dianggap sebagai ibadah dan sarana untuk melayani serta berkontribusi kepada perusahaan, yang mendorong mereka untuk tetap berkinerja tinggi meski menghadapi tantangan. Sementara itu, karyawan lain merasakan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual di tempat kerja memperkuat ikatan mereka dengan perusahaan dan rekan kerja, menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung. Pengalaman ini tidak hanya menghilangkan prasangka buruk, tetapi juga mengajarkan mereka untuk lebih sabar dan ikhlas dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan rasa tanggung jawab mereka dalam mencapai target perusahaan. Nilai-nilai spiritual tersebut terintegrasi dengan pengalaman kerja mereka, menciptakan apa yang biasa disebut sebagai "*Workplace Spirituality*."

Ashmos dan Duchon (2000) menjelaskan *Workplace Spirituality* merupakan pemahaman diri individu sebagai sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada di dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat kerja. *Workplace Spirituality* memiliki tiga dimensi, yaitu kehidupan dalam (*inner life*), pekerjaan yang bermakna, dan komunitas. Ashmos dan Duchon (Sohib dan Hadi 2020) ingin menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan tentang agama, walaupun orang terkadang mengekspresikan kepercayaan agama mereka di tempat kerja. Banyak orang di tempat kerja merasa butuh

menemukan kembali apa yang mereka rawat dalam hidup dan mencoba menemukan pekerjaan yang disukainya. Mereka menginginkan sesuatu yang lebih dalam di kehidupan mereka, lebih dari sekedar rutinitas kerja dan gaji untuk hidup sehari-hari. Dengan *Workplace Spirituality*, karyawan juga akan memiliki perasaan saling terhubung dengan adanya keterkaitan satu sama lain dalam komunitasnya di tempat kerja.

Kegiatan spiritual dan sosial yang dijalankan oleh karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering berperan penting dalam memperkuat komitmen organisasi. ketika karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka mendukung nilai-nilai spiritual dan kegiatan sosial, meningkatkan kepuasan dan keterikatan emosional mereka terhadap perusahaan. Melalui kegiatan seperti sholat berjamaah dan program sosial, karyawan merasa lebih terhubung dan dihargai, yang memperkuat komitmen emosional mereka. Hal tersebut juga ditingkatkan oleh budaya saling menghargai dan kepedulian yang berkembang dari kegiatan sosial, yang mendorong karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk berkontribusi pada perusahaan. Karyawan merasa terdorong untuk tetap di perusahaan sebagai bentuk timbal balik atas nilai-nilai yang diterima dan diberikan. Sedangkan upaya meninggalkan organisasi dapat dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang mendukung, yang mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena karyawan merasa nilai dan manfaat yang mereka terima lebih besar daripada risiko meninggalkan perusahaan. Secara keseluruhan, kegiatan spiritual dan sosial membangun komitmen organisasi

yang kuat dengan menciptakan keterikatan yang mendalam dan budaya kerja yang positif, meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

Beberapa kondisi diatas merupakan kondisi karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering, komitmen menurut Meyer & Allen (1990) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Meyer & Allen (1990) juga memaparkan paling sedikit 3 komponen pada komitmen organisasi, meliputi; (1) komitmen afektif yaitu adanya hubungan ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi; (2) komitmen *continuance* yaitu kesediaan untuk tetap dalam organisasi; dan (3) komitmen normatif yang mengacu pada rasa tanggung jawab moral dan hati nurani untuk tetap dalam organisasi.

Cavanaugh dan Blanchard-Fields (Greenhaus dkk 2010) mengungkapkan bahwa dalam menghadapi ketidakpastian diperlukan komitmen karyawan yang ditunjukkan dengan sikap proaktif, dan terbuka terhadap pengalaman baru. Selaras dengan Septiani dkk (2016) yang menyoroti pentingnya komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Komitmen yang tinggi dari karyawan dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi organisasi. Komitmen organisasi menjadi krusial dalam konteks saat ini karena hal ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan berkomitmen pada organisasinya dan berencana untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dalam hal ini, tingkat komitmen seorang karyawan adalah indikator

yang penting untuk mengukur sejauh mana mereka berdedikasi terhadap organisasi.

Dari hasil wawancara tersebut tergambar bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan faktor *Workplaces spirituality*. Tidak hanya sekadar terhubung, tetapi secara esensial berkaitan erat dengan komitmen organisasi. Melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan, mereka menjalankan nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip-prinsip Perusahaan, menjadikan pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam. Hal ini mendorong karyawan untuk tidak hanya menjalankan peran sebagai pekerja biasa, melainkan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar karena mereka merasa sungguh-sungguh terhubung dengan nilai-nilai inti organisasi. Konsekuensinya, terbentuklah komitmen organisasi yang kokoh. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi ini tidak hanya siap untuk melaksanakan tugas rutin, melainkan juga lebih bersedia untuk memberikan kontribusi yang luar biasa. Dengan kata lain, *Workplace Spirituality* bukan hanya berhubungan dengan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, tetapi juga berkaitan untuk melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang memiliki makna dan tujuan yang lebih dalam, yang dimana dapat menggugah semangat untuk berkontribusi lebih bagi perusahaan yang ia tempati.

Mempertimbangkan bahwa belum banyak penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara *Workplace Spirituality* dan Komitmen Organisasi di Indonesia pada era-Vuca, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang

berkaitan dengan **Hubungan *Workplace Spirituality* (WPS) dengan *Organizational Commitment* (OC) karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam konteks perekonomian global yang cepat berubah dan ditandai oleh volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas (era VUCA), perusahaan perlu beradaptasi untuk menjaga kesejahteraan dan komitmen karyawan. PT. Hariff Daya Tunggal Engineering, yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan budaya kerja berbasis prinsip Islam, menghadapi tantangan dalam mengelola dan memperkuat komitmen karyawan di tengah dinamika ini. Walaupun perusahaan ini menerapkan nilai-nilai spiritual yang mendalam dan kegiatan sosial yang mendukung, belum banyaknya penelitian yang membahas dan mendalami hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Organizational Commitment* dalam konteks ini di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *Workplace Spirituality* mempengaruhi *Organizational Commitment* karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering, dengan fokus pada bagaimana nilai-nilai spiritual dan kegiatan sosial dapat memperkuat komitmen afektif, normatif, dan continuance karyawan, serta dampaknya di masa era VUCA.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diterima dan dipergunakan semua pihak yang terkait dengan tulisan ini. Adapun manfaat yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagai referensi dalam ilmu pengetahuan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) dan Komitmen Organisasional.

2. Manfaat Praktis

a. Responden

Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan kesadaran mengenai *Workplace Spirituality* dan kontribusinya dalam meningkatkan Komitmen Organisasional di perusahaan tersebut.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada PT. Hariff Daya Tunggal *Engineering*, terutama kepada Divisi Sumber Daya

Manusia, sebagai dasar menentukan kebijakan untuk meningkatkan *Workplace Spirituality* dan Komitmen Organisasional.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis dalam mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki hubungan dengan *Workplace Spirituality* dan *Commitment Organizational*.