

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan yang besar maupun kecil di dalamnya harus ada penggerak yaitu oleh sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia ini adalah aset yang sangat penting yang berperan dalam suatu perusahaan. Perkembangan majunya perusahaan dilihat dari kualitas manajemen sumber daya manusia dengan fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, koordinasi pelaksanaan, dan pengawasan pada pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, pemisahan tenaga kerja dan pemeliharaan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara A. P., 2017).

Begitupun realitas pada suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, agar kualitas sumber daya manusia perusahaan terjaga dan meningkat dari segi prestasi kerja, tanggung jawab kerja yang nantinya akan membawa perusahaan lebih maju. Cara mengoptimalkannya melalui penerapan nilai-nilai organisasi pada perusahaan, dengan harapan perusahaan karyawan dapat menunjukkan loyalitas dan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.

Hal ini tentu saja berkaitan dengan perilaku organisasi yang menunjukkan tingkat perilaku individu atau kelompok dalam perusahaan yaitu pada spiritualitas kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan pada perusahaan. Perilaku organisasi sebagai studi yang mempelajari dampak dari perilaku individu, kelompok dan struktur terhadap organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2015). Kemudian dalam bukunya Robbins & Judge, (2015) juga menjelaskan bahwa perilaku organisasi ini memiliki pandangan mikro – memberi

tekanan pada individu – individu dan kelompok – kelompok kecil serta memfokuskan pada perilaku dalam organisasi dan prestasi mengenai sikap dan kepuasan kerja yang menjadi perhatian.

Sebagai individu (karyawan), dalam diri manusia terdapat rasa ingin mencari makna dalam pekerjaannya, yang tidak hanya sekedar mencari nafkah saja. Dan hal ini spiritualitas kerja menjadikan perasaan terhubung dan memiliki rasa kasih sayang terhadap orang yang disekitarnya, memiliki kesadaran batin serta kesadaran dalam melakukan suatu proses pekerjaan dengan bermakna yang memungkinkan transendensi (Petchsawang & Duchon, 2009). Spiritualitas kerja di perusahaan sangat penting, tentunya yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan terhadap maju dan berkembangnya perusahaan yang disesuaikan dengan kualitas masing-masing individu (karyawan). Pengembangan spiritualitas kerja menjadi salah satu aspek yang potensial dalam menciptakan loyalitas karyawan dan kinerja karyawan di perusahaan. Karena beberapa aspek pada spiritualitas kerja yang mengacu pada loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dilihat dari bagaimana karyawan tersebut memandang seberapa pekerjaan itu bermakna untuk pribadinya, serta kesadaran masing-masing individu dalam melakukan proses pekerjaan apakah sesuai dengan kontrol emosi dan perilaku, kemudian dapat mengefektifkan pekerjaan dengan kerja sama yang baik antara rekan kerja satu tim, setiap akan melakukan pekerjaan dengan menyelesaikan tugas sesuai tepat pada waktunya sehingga target perusahaan akan tercapai sesuai yang diharapkan.

Loyalitas karyawan suatu hal yang sangat diharapkan perusahaan yang berarti kesetiaan dengan bentuk pengabdian pada perusahaan, untuk ikut memajukan, mempromosikan, dan memberikan kontribusi dengan bekerja sebaik mungkin untuk perusahaan. Penelitian yang mengatakan bahwa loyalitas adalah hubungan yang erat antara perusahaan dengan karyawan, serta respon emosional karyawan yang memiliki keyakinan dan keinginan yang kuat untuk tetap berada pada perusahaan tersebut, juga suatu kesanggupan individu dengan tekad untuk mengamalkan dan mentaati peraturan dengan sikap tanggung jawab atas

Yhora Listy Adhara 2023

**PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN**  
Universitas pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kesadaran individu pada pekerjaannya (Hang & Valkama, 2016); (Trung , 2014); dan (Saydam, 2009). Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi yang akan dijadikan pengukuran seperti respon emosional, sikap tanggung jawab, keinginan dan keyakinan yang kuat untuk tetap berada dan berkontribusi kepada perusahaan dengan tekad juga semangat bekerja. Sederhananya dengan hubungan yang baik perusahaan dengan karyawan akan menimbulkan respon emosional positif, dengan menumbuhkan tekad, sikap tanggung jawab sebagai karyawan yang berkualitas untuk mengabdikan pada perusahaan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Setiap individu yang bekerja pasti pernah merasakan rasa puas dan ketidakpuasan dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan, tentu saja perusahaan juga harus memberikan suatu penghargaan secara finansial maupun non finansial agar karyawan merasa puas atas pekerjaannya. (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan ungkapan perasaan yang positif atas pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi pada beberapa karakteristiknya, dimana kepuasan menjadi respon dari pada perasaan individu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, hubungan kerja dengan sesama karyawan pada lingkungannya, serta pengawasan kerja agar pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja tidak dapat dipastikan atau diukur oleh jawaban secara spontanitas, melainkan harus melalui suatu proses bagaimana proses bekerja berjalan dari awal mengawali karir dalam pekerjaan hingga saat ini masing-masing individu itu bekerja dengan mendapatkan keberhasilan dalam pencapaian kerja.

Koperasi Peternak Kabupaten Garut diantaranya KPGS Cikajang, KUD Mandiri Bayongbong, KTSP Cisarupan dan KUD Cilawu merupakan suatu organisasi yang telah memiliki SOP, dan telah menerapkan peraturan perundang – undangan yaitu peraturan UU RI Nomor 13 (2003) tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 Ayat 2 yaitu pekerja/karyawan merupakan seseorang yang mampu melaksanakan pekerjaan agar bisa mendapatkan keuntungan, demi memenuhi

Yhora Listy Adhara 2023

**PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN**  
Universitas pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kebutuhan hidup individu itu sendiri. Setelah melakukan pengelolaan koperasi, selain itu menampung susu segar para anggota peternak di beberapa titik daerah Kabupaten Garut, dimana hasil dari pada tampungan susu segar tersebut diolah dan kemudian didistribusikan, Koperasi Peternak Garut Selatan menjual hasil olahan tersebut ke PT. Indolakto dan PT. Ultra Jaya, KUD Mandiri Bayongbong mendistribusikannya ke FVI dan Chimory, sedangkan KTSP Cisarupan dan KUD Cilawu mendistribusikan hasilnya dapat melalui KPGS Cikajang dan KUD Mandiri Bayongbong sebagai koperasi pembantu penyaluran distribusi. Kegiatan dari pada Koperasi Peternak Sapi Se Kabupaten Garut dalam melakukan kegiatannya untuk mendapatkan keuntungan dari hasil pengelolaan.

**Tabel 1.1**

Rekapitulasi Penilaian Kinerja  
Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut

No	Nama Koperasi	Presentasi Realisasi Terhadap Target		
		2020	2021	2022
1.	KPGS Cikajang	80%	65%	63%
2.	KUD Mandiri Bayongbong	77%	68%	75%
3.	KTSP Cisarupan	74%	74%	66%
4.	KUD Cilawu	80%	72%	84%

*Sumber data : Bagian Personalia 2022 (Data Diolah)*

Keterangan : KPGS adalah Koperasi Peternak Garut Selatan  
: KUD adalah Koperasi Unit Desa  
: KTSP adalah Kelompok Ternak Sapi Perah

Berdasarkan data penilaian kinerja yang dijelaskan pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja dari ke-empat koperasi tersebut berada pada koperasi peternak mengalami penurunan terutama Cikajang dan Cisarupan.

Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut menunjukkan ada beberapa karyawan yang masih banyak mengabaikan kehadiran dan pekerjaan yang seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu dan sikap tanggung jawab nya sebagai karyawan. Berdasar pada observasi dan wawancara dengan bagian kepala kepegawaian di Koperasi masing-masing Peternak Sapi

Yhora Listy Adhara 2023

**PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN**  
Universitas pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Perah Se Kabupaten Garut, pada saat perekrutan masing – masing individu tentu menunjukkan semangat untuk bekerja namun pada saat telah ditetapkan menjadi karyawan tetap, mendapati karyawan menunjukkan tekad dan kinerja yang kurang baik. Kemudian kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut yang rendah mengakibatkan kesempatan mencapai hasil sesuai dengan target sangat sulit.

**Tabel 1.2**

Realisasi Kinerja Koperasi Peternak Se Kabupaten Garut Tahun 2020 – 2022

Koperasi	Realisasi Kinerja Koperasi		
	2020	2021	2022
KPGS Cikajang	Rp 698.202.057	Rp 657.022.000	Rp 541.224.809
KUD Mandiri Bayongbong	Rp 672.296.008	Rp 455.278.105	Rp 535.722.639
KTSP Cisurupan	Rp 433.201.005	Rp 436.225.002	Rp 378.204.023
KUD Cilawu	Rp 542.332.053	Rp 441.968.042	Rp 498.876.099

*Sumber Data : Diolah dari Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut 2022*

Tabel 1.2 di atas yang menunjukkan realisasi kinerja dari pada hasil keuntungan Koperasi Peternak Sapi Perah se Kabupaten Garut yang menurun. Karyawan menunjukkan sikap yang tidak bersemangat, dan terkesan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya itu sebagai rasa ketidakpuasan dalam pekerjaan. Karyawan merasa tidak nyaman dan tidak merasa bahagia dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak efektif dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan pada hasil data yang didapat dari kunjungan untuk wawancara singkat dan observasi secara langsung tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menyadari bahwa pekerjaannya bermakna yang menunjukkan lemahnya **spiritualitas kerja**, kurang merasa nyaman dalam bekerja serta kurang memiliki rasa bangga yang menunjukkan rendahnya **kepuasan kerja**, kemudian kurangnya disiplin dan tanggung jawab yang menunjukkan rendahnya tingkat **loyalitas karyawan** terhadap Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut yang akan berdampak pada rendahnya **kinerja karyawan**.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas

Yhora Listy Adhara 2023

**PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN**  
Universitas pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada uraian latar belakang penelitian, maka penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat Spiritualitas kerja, tingkat loyalitas karyawan, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut?
2. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut?
3. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut?
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut?
5. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan yang dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut?
6. Apakah terdapat pengaruh tingkat loyalitas karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut?
7. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap tingkat kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut?
8. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas kerja terhadap tingkat kinerja karyawan yang dimediasi oleh tingkat loyalitas karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, sebagai berikut :

Yhora Listy Adhara 2023

*PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN*  
Universitas pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat spiritualitas kerja, tingkat loyalitas karyawan, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui peranan spiritualitas kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui peranan spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui peranan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.
5. Untuk mengetahui peranan spiritualitas kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan yang di mediasi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.
6. Untuk mengetahui peranan tingkat loyalitas karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.
7. Untuk mengetahui peranan spiritualitas kerja terhadap tingkat kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.
8. Untuk mengetahui peranan spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh tingkat loyalitas karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Se Kabupaten Garut.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana dasar pada tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan teori perilaku organisasi terutama yang terfokus pada bahasan penelitian mengenai spiritualitas kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian yang dilakukan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya mewujudkan tujuan perusahaan, serta berperan untuk memberi informasi tentang cara mengatasi kinerja yang rendah kemudian dijadikan suatu referensi digital bagi peneliti – peneliti lainnya.

### 1.5 Sistematika Penyusunan Tesis

Adapun penyusunan sistematika usulan penelitian tesis ini untuk mengetahui tahapan penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan proposal penelitian.

Bab II Kajian Pustaka, dalam bab ini membahas tentang teori-teori atau pendapat dari para ahli mengenai konsep spiritualitas kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari metode penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel, populasi sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan teknik analisis, serta perancangan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam bab ini membahas tentang gambaran objek, uraian hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan konsep yang diteliti.

Bab V Kesimpulan, dalam bab ini membahas pemahaman peneliti mengenai kesimpulan dari pada penelitian yang dilakukan.