

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada saat ini dituntut untuk bergerak cepat, adaptif, tepat dan efisien pada sumber daya manusianya, hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong yang penting bagi organisasi atau lembaga. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Peran penting sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan yaitu unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas perusahaan sehingga, pihak manajemen harus memberikan perhatian kepada sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan cara untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih maju (Wulandari dan Sudarma, 2019).

Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani dan rohani (mental dan spiritual) yang selalu diperlukan dan oleh karena itu tujuan organisasi tertentu akan menjadi salah satu modal utama upaya kolaboratif untuk mencapainya. Berdasarkan definisi di atas, kita dapat melihat bahwa aset utama suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, adalah karyawannya. Karyawan dikatakan sebagai aset organisasi

yang paling penting, karena tergantung pada karyawan yang menjadi pemimpin dalam melakukan tugas-tugas dalam organisasi, apakah organisasi mencapai tujuannya atau tidak. Karyawan, baik instansi pemerintah maupun organisasi swasta, yang mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya, diberi imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya (Widjaja, 2016: 66).

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia, yang merupakan faktor penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk perilaku kewargaan organisasional. Perilaku kewargaan organisasional adalah perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan (Priatama dan Priyono, 2023).

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas berkontribusi pada perkembangan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah elemen vital dalam organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Sinambela, 2021: 33). Di dalam perusahaan, diharapkan pegawai dapat bekerja secara optimal, tidak hanya melaksanakan tugasnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk bekerja sama, saling membantu, berkonsultasi, dan berpartisipasi dalam memberikan layanan tambahan kepada pelanggan. Perilaku kewargaan organisasional adalah sikap sukarela pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Peran tambahan dalam organisasi ini adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela, tulus, bahagia, dan tanpa pengaruh dari pihak lain. Ketika pegawai

menunjukkan sikap perilaku kewargaan organisasional yang tinggi saat menyelesaikan tugasnya, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. perilaku kewargaan organisasional mencerminkan penyelesaian tugas tambahan yang dilakukan oleh pegawai, seperti membantu rekan kerja dalam pekerjaannya, memanfaatkan sarana dan prasarana kantor secara efektif, serta melakukan hal-hal positif di lingkungan kerja.

Seorang dalam pekerjaannya memiliki kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa. Individu yang memahami bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang lebih berarti bagi hidupnya pada akhirnya akan bersedia untuk membantu rekan kerja secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya, termasuk menunjukkan perilaku membantu karyawan baru berkaitan dengan persoalan yang dihadapi karena individu tersebut percaya bahwa dengan membantu karyawan lain akan dapat meningkatkan keterampilan individunya dan juga kinerja organisasi (Sunarso, dkk, 2019).

Situasi ideal bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah ketika perusahaan atau organisasi memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sesuai dengan perannya (Priatama dan Priyono, 2023). Kepuasan kerja adalah salah satu dari sekian banyak tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Hal tersebut meliputi bagaimana memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya agar mampu menghadapi lingkungan

yang selalu berubah dan berkembang, serta mampu meraih kesuksesan dan mampu bersaing.

Modal psikologis diartikan sebagai keadaan psikologi individu yang positif yang dicirikan dengan kepercayaan diri (*self-efficacy*), menciptakan atribusi yang positif (*optimism*), harapan di masa yang akan datang (*hope*), daya tahan menghadapi tantangan (*resiliency*). Keempat modal psikologi itu diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja optimal. Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai kesuksesannya. Keberadaan pegawai menjadi salah satu poin penting dalam jalannya suatu organisasi birokrasi. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para pegawai. Oleh sebab itu sebuah organisasi perlu mengetahui seberapa besar keinginan pegawai untuk bekerja (Silen, 2020).

Komitmen organisasi juga memengaruhi perilaku kewargaan organisasional. Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Mempertanyakan komitmen berarti mempertanyakan tanggung jawab. Komitmen kerja yang rendah dapat terlihat dari etos kerja yang buruk, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, serta efisiensi kerja yang menurun. Sebaliknya,

komitmen tinggi yang dimiliki oleh pegawai akan menunjukkan kesungguhan mereka dalam bekerja (Badaruddin, dkk, 2023).

Fenomena spiritualitas tempat kerja digambarkan sebagai pengalaman hidup batin yang bertumbuh oleh pengalaman yang bermakna. Karyawan ingin menanamkan hidup mereka dengan makna yang lebih dalam melalui pekerjaan. Karena pada umumnya orang menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja dan sering mendapatkan identitas sosial mereka dari tempat kerja mereka. Apa yang mereka alami dalam pekerjaan mereka sangat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik sehingga keinginan untuk menjadi lebih bermakna dalam hubungan dan rasa tujuan yang lebih besar di tempat kerja menjadi suatu harapan (Mengko dan Sambeka, 2020).

PT. Seo Joo Indonesia merupakan salah satu perusahaan penanaman modal asing yang salah satu cabangnya ada di kota Mayong. PT. Seo Joo Indonesia memproduksi *cutting board* atau tatakan pemotong sol sepatu untuk perusahaan Nike. Dalam memproduksi produk tersebut karyawan PT. Seo Joo Indonesia diharapkan mampu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dan memiliki perilaku bekerja yang baik. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perilaku bekerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Seo Joo Indonesia, terdapat masalah yaitu rendahnya perilaku kewargaan organisasional. Hal tersebut dapat dilihat dari laporan absensi karyawan PT. Seo Joo Indonesia seperti yang tertera pada Tabel 1.1. Hal ini tidak sesuai dengan salah satu

indikator perilaku kewargaan organisasional yaitu *conscientiousness* atau mematuhi aturan.

Tabel 1.1
Data Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan Selama Mei 2024

Aspek	Keterangan	Jumlah
Kehadiran Karyawan	Masuk kerja	123
	Tidak masuk	45
Keterlambatan	Terlambat	25
	Tidak terlambat	143

Sumber: Data Absensi Karyawan PT. Seo Joo Indonesia, 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja, serta terdapat karyawan yang tidak masuk kerja selama bulan Mei 2024. Data tersebut merupakan data perilaku kewargaan organisasional pada indikator *courtesy* yaitu karyawan belum mampu mengikuti peraturan yang dibuat oleh PT. Seo Joo Indonesia dimana karyawan terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja. Selanjutnya terdapat permasalahan pada kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah standar dan realisasi upah lembur di PT. SEO Joo Indonesia.

Tabel 1.2
Standar dan Realisasi Upah Lembur di PT. SEO Joo Indonesia

Standar Upah Lembur	Realisasi Upah Lembur
Upah jam pertama lembur adalah 1,5 x upah sejam	Upah jam pertama lembur adalah 1 x upah sejam
Setiap jam berikutnya adalah 2 x upah sejam	Setiap jam berikutnya adalah 1,5 x upah sejam

Sumber: Bagian HRD PT. SEO Joo Indonesia, 2024.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian HRD PT. Seo Joo Indonesia menunjukkan adanya permasalahan pada variabel kepuasan kerja pada indikator upah atau gaji. Dimana terdapat ketidaksesuaian antara standar upah lembur dengan realisasi upah lembur di PT. Seo Joo Indonesia, dimana jika standar yang berlaku upah jam pertama lembur adalah 1,5 x upah sejam namun pada kenyataannya upah jam pertama lembur adalah 1 x upah sejam. Demikian halnya jika standar upah lembur setiap jam berikutnya adalah 2 x upah sejam, namun kenyataannya realisasi upah lembur setiap jam berikutnya adalah 1,5 x upah sejam. Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi yaitu modal psikologis. Berikut adalah permasalahan pada variabel modal psikologis karyawan PT. Seo Joo Indonesia.

Tabel 1.3
Permasalahan pada variabel Modal Psikologis

Indikator	Standar	Realisasi
Penciptaan aturan-aturan positif (<i>optimisme</i>)	karyawan mentaati setiap peraturan yang dibuat perusahaan	Terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan seperti terlambat masuk kerja pada shift 1 dan 2

Sumber: Bagian HRD PT. SEO Joo Indonesia, 2024.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian HRD PT. Seo Joo Indonesia menunjukkan adanya permasalahan pada variabel modal psikologis pada indikator penciptaan aturan-aturan positif (*optimisme*). Dimana terdapat ketidaksesuaian antara standar dengan realisasi. Dimana jika standarnya karyawan mentaati setiap peraturan yang dibuat perusahaan, namun

realisasinya terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan seperti terlambat masuk kerja pada shift 1 dan 2.

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi keterlibatan individu pada organisasi. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan akan berimplikasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun data di lapangan menunjukkan jumlah karyawan yang resign mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan yang Keluar dari PT. Seo Joo Indonesia

Tahun	Jumlah	Karyawan Keluar	Turnover
2020	101	18	17,8%
2021	120	22	18,3%
2022	168	24	15,5%
2023	168	26	14,4%

Sumber: PT. Seo Joo Indonesia, 2024.

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan adanya fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu *turnover* mengalami fluktuatif setiap tahunnya jika pada tahun 2020 tingkat *turnover* sebesar 17,8%. Kemudian pada tahun 2021 meningkat menjadi 18,3%. Tingginya nilai *turnover* tersebut menunjukkan komitmen karyawan masih rendah. Karyawan belum memiliki kesetiaan untuk tetap berada di perusahaan di jangka waktu yang lama.

Berikut adalah hasil pra-survey yang menunjukkan tingkat spiritualitas di tempat kerja karyawan PT. Seo Joo Indonesia. Tabel ini mencakup tiga pernyataan kunci dengan skor rata-rata berdasarkan

responden. Skor maksimal penilaian adalah 5, dan jumlah responden adalah 30 orang.

Tabel 1.5
Permasalahan pada variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Indikator	Standar	Realisasi
Transendensi	Perusahaan menyediakan waktu dan ruang bagi karyawan untuk menjalankan ritual spiritual atau agam	Perusahaan tidak memberikan waktu yg cukup bagi karyawan untuk menunaikan ibadahnya, tempat yg disediakan juga tidak luas

Sumber: Bagian HRD PT. SEO Joo Indonesia, 2024.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian HRD PT. Seo Joo Indonesia menunjukkan adanya permasalahan pada variabel spiritualitas di tempat kerja pada indikator transendensi. Dimana terdapat ketidaksesuaian antara standar dengan realisasi. Dimana jika standarnya perusahaan menyediakan waktu dan ruang bagi karyawan untuk menjalankan ritual spiritual atau agam, namun perusahaan tidak memberikan waktu yg cukup bagi karyawan untuk menunaikan ibadahnya, tempat yg disediakan juga tidak luas.

Riset gap yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah perbedaan temuan dengan penelitian sebelumnya. Studi oleh Sukiman dan Priyono (2020), Novitasari dan Priyono (2022), serta Agustine dan Suhana (2022) menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian oleh Silen (2020), Citradewi dan Soebandono (2020), serta Wibowo dan Priyono (2022) menemukan bahwa modal psikologis tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Mardianto (2020), Imron (2020) serta Alshahrani dan Iqbal (2021) menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Sedangkan penelitian Yildiz (2019), Priatama dan Priyono (2023) serta Souisa, dkk (2021) menunjukkan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Pada variabel komitmen organisasional, penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2019), Sugiono, dkk (2021) serta Hartono dan Setiawan (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar (2022), Amilin dan Dewi (2018) serta Dwiyanti dan Bagia (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Imron (2020), Soelton (2023) dan Dude, dkk (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Hossain (2020), Putri dan Hendri (2023) serta Syafaat, dkk (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Pada variabel spiritualitas di tempat kerja penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2019), Iram, dkk (2021) dan Wulandari dan Sudarma (2019) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Belwalker, dkk (2020), Mulyono (2020)

dan Adhara, dkk (2019) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mardianto (2020), Sunarso, dkk (2019) dan Imron (2019) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2019), Devece, dkk (2022) dan Badaruddin, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional. Ningsih, dkk (2019), Simarmata, dkk (2020) dan Belwalker, dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Iram, dkk (2021), Badaruddin, dkk (2023) dan Mulyanto dan Suherman (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi perilaku kewargaan organisasional.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk menyelidiki sejauh mana pengaruh modal psikologis, komitmen organisasional, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui kepuasan kerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Modal Psikologis, Komitmen Organisasional, dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia”**.

1.2 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari:
 - a. Variabel eksogen, yaitu modal psikologis, komitmen organisasional, dan spiritualitas di tempat kerja.
 - b. Variabel endogen, yaitu perilaku kewargaan organisasional.
 - c. Variabel intervening, yaitu kepuasan kerja.
2. Obyek penelitian ini adalah PT. Seo Joo Indonesia.
3. Subyek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat beberapa permasalahan yang ada di PT Seo Joo Indonesia antara lain:

1. Pada aspek perilaku kewargaan organisasional pada indikator *courtesy* yaitu karyawan belum mampu mengikuti peraturan yang dibuat oleh PT. Seo Joo Indonesia dimana karyawan terlambat masuk kerja dan terdapat karyawan yang tidak masuk kerja.
2. Data dari HRD PT. Seo Joo Indonesia menunjukkan ketidaksesuaian antara standar dan realisasi upah lembur, di mana upah jam pertama lembur seharusnya 1,5 kali upah sejam namun hanya 1 kali, dan upah jam berikutnya seharusnya 2 kali namun hanya 1,5 kali.
3. Data dari HRD PT. Seo Joo Indonesia menunjukkan ketidaksesuaian antara standar optimisme dalam penciptaan aturan positif dan realitas, di mana meskipun standar mengharapkan karyawan mematuhi peraturan,

kenyataannya ada karyawan yang terlambat masuk kerja pada shift 1 dan 2.

4. Komitmen karyawan masih rendah. Karyawan belum memiliki kesetiaan untuk tetap berada di perusahaan di jangka waktu yang lama.
5. Data dari HRD PT. Seo Joo Indonesia menunjukkan ketidaksesuaian antara standar dan realisasi dalam indikator transendensi pada variabel spiritualitas di tempat kerja, di mana perusahaan tidak menyediakan waktu dan ruang yang memadai untuk karyawan menjalankan ritual spiritual atau agama.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam studi ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Seo Joo Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Seo Joo Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Seo Joo Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan di PT. Seo Joo Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan di PT. Seo Joo Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan di PT. Seo Joo Indonesia?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan di PT. Seo Joo Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia.
6. Menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan pada PT. Seo Joo Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi Ilmu Pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan modal psikologis, komitmen organisasional, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai modal psikologis, komitmen organisasional, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui kepuasan kerja. Sehingga bisa menjadi pertimbangan dalam upaya peningkatan perilaku kewargaan organisasional.