

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi- strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Dessler 2018), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan,serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

Sementara itu dalam sebuah teori dasar penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (Homans 1961) dan (Blau 2017). Teori ini mengusulkan bahwa kontribusi seseorang dalam suatu hubungan akan secara signifikan mempengaruhi kontribusi orang lain. Teori ini sesuai dengan prinsip transaksi perdagangan, di mana ada keuntungan dan kerugian. Definisi keadilan organisasi adalah terkait erat dengan prinsip kesetaraan yang berasal dari filsafat keadilan (Akram, dkk., 2020).

Perilaku tidak menyimpang di tempat kerja telah menjadi masalah yang muncul di organisasi dan pekerjaan saat ini, Stefano., Dkk, (2019); Ahmad dan Omar (2014); Galperin (2012); Fatkhuri (2016) yang mendefinisikan perilaku tidak menyimpang sebagai semua tindakan yang menyimpang dari norma-norma yang berlaku dalam suatu sistem sosial seperti bolos, absen pekerjaan, balap liar, narkoba dari semua kenakalan remaja dan ketidakbaikan karyawan yang menimbulkan usaha dari mereka yang berwenang dalam sistem itu untuk memperbaiki perilaku yang menyimpang. Dampak perilaku tidak menyimpang di tempat kerja pada korban spiritual pribadi termasuk yang terkait dengan stres kerja, Appelbaum, dkk., (2007).

Stres kerja mungkin terkait dengan perilaku yang beragam dan berwawasan (misalnya, perilaku peran ekstra, perilaku berbahaya dan berbeda, perilaku imajinatif, yang akan mengakibatkan perilaku yang menyimpang Haider Dkk., (2018). Di seluruh dunia, stres meningkat di tempat kerja yang secara negatif mempengaruhi daya tarik dan retensi karyawan Cox, T., dkk, (2000). Aspek psikologis stres ini merupakan jenis emosi negatif yang mengarah pada perilaku tidak menyimpang di tempat kerja seperti vandalisme, pencurian, dan agresi terhadap rekan kerja, Singh, dkk., (2012) Stres kerja adalah konsep terkait pekerjaan, yang dihasilkan karena kepemimpinan yang destruktif. Sementara itu,

perilaku kepemimpinan yang destruktif menimbulkan stres bagi bawahan Pouladi A,(2015). Selanjutnya, stres dikaitkan dengan hasil negatif yang berkaitan dengan masalah, dalam sebuah penelitian dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja yang mengarah pada kinerja yang rendah dan keinginan berpindah. Appelbeum, dkk., (2010)

Kidwell dan Martin (2004), dalam pekerjaan mereka membahas perilaku terkait tempatkerja dan dasar-dasar teoritis penyimpangan organisasi. Penelitian empiris tentang stres telah meningkat dalam tiga dekade terakhir. Fokus utama pada pemahaman anteseden stres, jenis stres yang dialami oleh individu dalam pengaturan kerja, Mirela dan Mădălina-Adriana, (2011), Hasil tingkat pertama termasuk perasaan gelisah dan tidak nyaman sedangkan konsekuensi tingkat kedua dari stres kerja meliputi berbagai tingkat kinerja, kepuasan, motivasi dan perspektif ilmu islam.

Baru-baru ini, spiritualitas di tempat kerja juga telah dipelajari secara luas sebagai "penangkal" perilaku tidak menyimpang di tempat kerja dalam kondisi jangka panjang, karena menciptakan lingkungan psikologis yang positif bagi orang yang dipekerjakan (Ahmad dan Omar 2014; Altaf dan Awan 2011). Salah satu solusi yang mungkin untuk menghambat perilaku tidak menyimpang di tempat kerja, yang diusulkan oleh para peneliti sebelumnya (Haldoraiet al. 2022 dan Sulaiman and Bhatti 2013),

Spiritualitas tempat kerja memiliki efek terhadap perilaku tidak menyimpang di tempatkerja fenomena perilaku tidak menyimpang di tempat kerja telah mendorong para peneliti untuk menyelidiki spiritualitas di tempat kerja (Ahmad dan Omar 2014; Bhatti et al. 2015; Chawla and Guda 2010; James., Dkk, 2011).

Spiritualitas merupakan bagian inti dari individu (*core of individuals*) yang tidak terlihat (*unseen, invisible*) yang berkontribusi terhadap keunikan dan menyatu dengan nilai-nilai *transcendental* (suatu kekuatan yang maha tinggi/*high power* dan Tuhan/*God*) yang memberikan makna, tujuan hidup dan keterhubungan McEwen, (2005). Manusia merupakan makhluk yang *holistic* atau terdiri dari dimensi fisik, sosial, emosional, intelektual, dan spiritual yang menjadi satu kesatuan utuh, dimana bila salah satu dimensi terganggu maka akan berpengaruh kepada dimensi yang lain Berman Dkk.(2010). Dalam konsep ini setiap dimensi berperan penting dalam proses adaptasi individu khususnya dimensi spiritual yang dapat diukur melalui tingkat spiritualitas seseorang.

Peneliti sebelumnya (Sulaiman 2013 dan Bhatti dkk., 2015) memberikan pemahaman tentang keyakinan karyawan, harapan, tujuan dan sasaran dalam hidup. Selain itu, studi ini membantu organisasi dalam memahami tujuan karyawan mereka baik dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka, sambil mengenali kebutuhan untuk menjauhi perilaku yang tercela. Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa rasa takut bertentangan dengan kehendak Allah (SWT); itu mirip dengan cintanya; karena kita takut menyinggung perasaan orang yang kita kasihi; itu menghasilkan perilaku yang benar, dan mereka yang menghiburnya adalah mereka yang akan melakukan yang benar, Muslim menganggap semua pekerjaan mereka sebagai ibadah (memuja). Ini menciptakan motivasi batin atau ketaqwaan yang nyata dan pengarahan diri sendiri (K. Ahma dan Fontaine 2011)

Pada sudut pandang barat tentang kebutuhan dan alam manusia. Namun, tidak banyak penelitian yang dilakukan pada perspektif lintas budaya dan agama lainnya dan, khususnya, perspektif Islam, (K. Ahmad dan Fontaine 2011; Sulaiman dan Bhatti 2013; Galanou dan Farrag 2015). Berbeda dengan pandangan Barat, pandangan Islam berpandangan bahwa kodrat manusia dan kebutuhan manusia itu beragam. Sudut pandang

Islam memandang manusia sebagai hamba dan khalifah Allah (Tuhan), (Sulaiman dan Bhatti 2013). Untuk berhasil baik didunia dan di akhirat, umat Islam harus mengikuti jalan yang benar dan menahan diri dari semuayang dilarang (Sulaiman dan Bhatti 2013), Teori lain, yang dikenal sebagai "teori penentuan nasib sendiri", mengklaim bahwa perilaku manusia dapat didorong oleh faktor internal dan eksternal bagi individu Ryan dan Deci (2000). Taqwa (kesalehan Islam) Muslim juga mendapatkan motivasi mereka dari "taqwa" untuk mendalami spiritual dan menjauhi stress didalam pekerjaan. kata taqwa telah disebutkan lebih dari 258 kali dalam Al-Qur'an. Allah SWT berfirman: "Hai orang-orang yang beriman, milikilah taqwa dari Allah." (Al-Qur'an, 3: 102). Taqwa mengacu pada rasa takut kepada Allah (SWT) yang ditunjukkan oleh ketaatan seorang Muslim terhadap perintah dan perintah-Nya, menurut Amin, (2011), studi saat ini mencoba untuk membangun hubungan negatif antara Taqwa (Kesalehan Islam) dan penyimpangan tempat kerja yang belum pernah dipelajari sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga bermaksud untuk menyelidiki ketaqwaan sebagai variabel mediasi yang dirasakan antara stress kerja dan spiritual terhadap penyimpangan perilaku.

Berdasarkan teori di atas yang menyatakan adanya pengaruh antar variabel terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya. Spiritualitas di tempat kerja digambarkan sebagai bagian dari perasaan yang dialami di tempatkerja yang dapat memperkuat keyakinan yang dipegang teguh yang mempengaruhi kehidupan dan kinerja karyawan Dehler Welsh (2010); O'Neill dan Hastings (2011). Menyarankan pengaruh negatif spiritualitas di tempat kerja pada perilaku tidak menyimpang, semua karyawan mengalami pasang surut emosional dan individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi tidak kebal terhadap perasaan negatif yang terkait dengan ketidak amanan kerja dan stres terhadap perilaku tidak menyimpang dan pada

penelitian, Yadav (2021), temuan penelitian lainya Haldorai dkk. (2020) bahwa spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penyimpangan kerja dan adapula menurut, Prasada dan Sunarsi (2020) spritualitas memiliki pengaruh negatif dan langsung yang signifikan terhadap penyimpangan di tempat kerja.

Manajemen berkembang dan terus berkembang dengan meningkatnya perspektif dalampsikologi dan spiritualitas Benefiel, dkk (2014). Dalam pernyataan diatas ada studi yang terbatas tentang dampak spiritualitas Islam dan kontribusinya terhadap pengembangan organisasi dan lembaga secara keseluruhan (Kamil, dkk.,2011) dan (Haldorai dkk., 2020), menyarankan penyelidikan lebih lanjut untuk mengevaluasi berbagai prasangka tradisi spiritual yang lebih mendasar. Dalam studi ini, gagasan spiritualitas dibangun ke arah yang lebih religius dan mengikuti perspektif Islam.

Tabel 1.1 Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai

No	Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Jember	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	100 %	75,56%	80,97%	81,33%
2	Absensi Kinerja	100 %	82,66%	83,51%	80,22%
3	Penyelesaian Tugas	100 %	78,36%	75,39%	77,66%
4	Keterlambatan	100 %	76,66%	75,89%	72,05%

Sumber : Kabag Sdm Rektorat Universitas Jember.

Pada tabel 1.1 di atas, penilaian kinerja dalam perpektif perilaku tidak menyimpang di Univertsitas Jember menunjukkan terjadi kenaikan pada nilai absensi kerja dan keterlambatan pada tahun 2019 dan 2021. Hal tersebut menunjukkan bahwa capaian sasaran di Universitas Jember mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan oleh tidak tercapainya realisasi absensi kerja dan keterlambatan dari masing-masing pegawai pada

saat melakukan proses pekerjaan. Berdasarkan fenomena yang didapat maka peneliti mencoba memberikan solusi dalam meminimalisir perilaku yang tidak baik ialah dengan faktor-faktor yang diasumsikan penting dalam penyimpangan perilaku, adapun faktor tersebut ialah spiritualitas, stress kerja dan ketaqwaan.

Perilaku tidak menyimpang dalam konteks akademik dapat beresiko pada tindakan kecurangan (*cheating*). Tindakan kecurangan sebagai salah satu contoh perilaku tidak menyimpang terlihat dari perbuatan yang dilakukan oleh seorang peserta didik yang bertujuan untuk mengecoh pengajar terkait hasil pekerjaannya.

Penelitian ini berfokus pada karyawan yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Alasannya didasarkan pada kurangnya penelitian yang berfokus pada karyawan Universitas Jember yang mana penelitian sebelumnya berfokus pada bank syariah dan rumah sakit Iqbal Dkk., (2020), pegawai pemerintah (Amin, dkk., 2020; Iqbal dkk. 2020); Supriyanto, (2016), pegawai pemerintah (Amin, dkk., 2020), Pengembangan Badan Pengawas Keuangan (BPKP) (Purnamasari dan Amaliah 2015), tentang bisnis internasional pengembangan UKM Turki Kurt dkk., (2020), perusahaan asuransi swasta di Punjab (India) Gupta dkk (2019), organisasi bisnis di India Pandey (2019), HRM perusahaan konsultan Zhang (2020).

Lembaga pendidikan tinggi harus mengikuti keputusan hukum agama dalam semua praktik sehari-hari untuk memastikan kesesuaian perilaku karyawan dengan ajaran agama (Sani, 2013). Karena ada kelangkaan penelitian tentang spiritualitas kerja dan stress kerja di mediasi ketaqwaan di pendidikan tinggi dan pentingnya penelitian ini terletak pada tujuannya untuk mengisi kekosongan itu dengan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi perilaku tidak menyimpang Pariyanti., dkk, (2021).

Berdasarkan data permasalahan diatas dapat diketahui bahwa masih belum tercapainya penelitian tentang perilaku tidak menyimpang, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meminimalisir adanya perilaku yang menyimpang dan memberikan solusi terkait pengaruh variabel spiritualitas dan stress kerja yang diasumsikan dapat melalui dan meminimalisir adanya perilaku yang menyimpang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas maka rumusan masalah penelitian dapat disusun sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketaqwaan karyawan muslim Universitas Jember ?
2. Apakah spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketaqwaan karyawan muslim Universitas Jember ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember ?
4. Apakah spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember ?
5. Apakah ketaqwaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember ?
6. Apakah stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember melalui ketaqwaan ?
7. Apakah spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember melalui ketaqwaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketaqwaan karyawan muslim Universitas Jember.
2. Untuk menganalisis apakah spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketaqwaan karyawan muslim Universitas Jember.
3. Untuk menganalisis apakah stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember.
4. Untuk menganalisis apakah spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember.
5. Untuk menganalisis apakah ketaqwaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember.
6. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember melalui ketaqwaan.
7. Untuk menganalisis apakah spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku tidak menyimpang karyawan muslim Universitas Jember melalui ketaqwaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan muncul teori baru ataupun memperkuat teori pertukaran sosial yang sudah ada berkaitan dengan variable yang ada dalam penelitian ini, khususnya terkait dengan faktor yang mempengaruhi perilaku tidak menyimpang.

2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pertukaran sosial, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan tinggi islam lainnya.

