

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi, yang meliputi tenaga kerja atau para karyawan pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja, yang akan mempengaruhi kehidupan organisasi kedepannya. Aspek tenaga kerja dalam organisasi merupakan hal penting yang harus dikelola dengan baik yang meliputi, keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, dan pengalaman. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Selain itu, adanya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan baik akan memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi akan lingkungan dan budaya dalam organisasi tersebut. Organisasi yang baik didukung dengan lingkungan dan budaya kerja yang baik pula. Begitu juga dengan organisasi yayasan sosial, didalamnya terdapat etika dan integritas untuk menjunjung tinggi nilai sosial yang ada.

Yayasan sosial dikenal dengan organisasi yang menerapkan etika dalam pekerjaan serta jiwa sosial keagamaan. Menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Sosial yang merupakan badan hukum, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Yayasan sosial juga dapat melakukan kegiatan usaha yang dapat menunjang kemajuan organisasi kedepannya. Kegiatan usaha yang dilakukan juga

berpengaruh terhadap kegiatan sosial, sehingga yayasan tidak hanya sebatas unit kegiatan sosial akan tetapi juga bergerak dibidang ekonomi. Yayasan sosial didirikan oleh kelompok atau individu untuk tujuan sosial tertentu. Lingkup kerja yayasan sosial meliputi kemanusiaan dan sosial, keagamaan, dan ilmu pengetahuan. Pada lingkup kemanusiaan dan sosial yayasan memiliki bidang kerja sebagai penghimpun dana yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat seperti bantuan sosial kepada yatim piatu dan dhuafa. Sumber daya yang dialokasikan ini diharapkan dapat memberikan kesejahteraan. Pada lingkup keagamaan, yayasan memiliki bidang kerja seperti mendirikan sarana ibadah dan mengelolanya serta menyebarkan kebaikan beragama seperti menyalurkan sedekah dan bantuan. Pada lingkup ilmu pengetahuan, yayasan berhak menyelenggarakan pelatihan dibidang ilmu pengetahuan kepada masyarakat seperti anak-anak yatim piatu dan dhuafa.

Salah satu daerah yang terdapat yayasan sosial adalah Kabupaten Purworejo. Kabupaten Purworejo merupakan daerah yang memiliki banyak kecamatan, sehingga memungkinkan adanya yayasan sosial yang didirikan pada beberapa kecamatan tertentu. Dalam beberapa kecamatan terdapat biro yayasan yang didalamnya pasti membutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugas serta tujuan yayasan. Berikut ini adalah beberapa kecamatan yang terdapat biro Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia di Kabupaten Purworejo tahun 2024.

Tabel I- 1**Biro Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo tahun 2024**

NO	Nama Biro/Kecamatan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Biro di Loano	9
2	Karyawan Biro di Bagelen	3
3	Karyawan Biro di Gebang	8
4	Tenaga Pengajar	6
5	Pengurus	13
Jumlah		39

Sumber : Yasuki Purworejo, 2024.

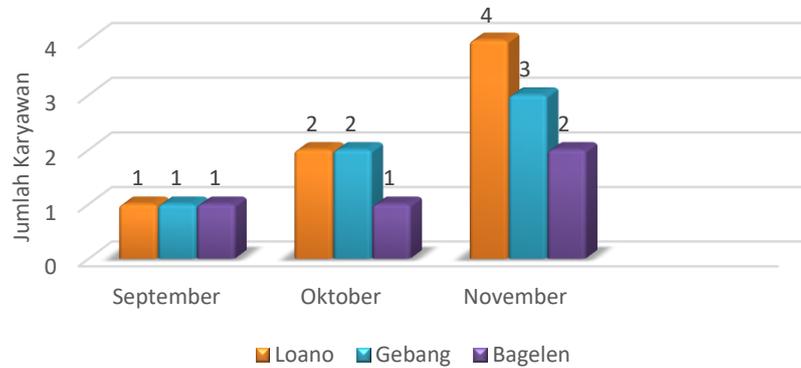
Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa dalam Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo memiliki karyawan pada masing-masing biro. Karyawan dan pengurus pada biro meliputi bagian admin yang memiliki tugas mengelola informasi mengenai yayasan, bagian marketing memiliki tugas dalam mempromosikan program yayasan guna menghimpun dana, dan bidang SDM yang bertugas sebagai pengelola pengembangan kerja. Selain itu, tenaga pengajar memiliki tugas sebagai melayani dengan menyebarkan ilmu pengetahuan kepada anak-anak yatim dan dhuafa. Adanya kelengkapan masing-masing tugas karyawan akan mendorong keberhasilan dalam Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.

Adanya keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tidak lepas dari peran kinerja karyawan didalamnya. Menurut Indria Maulani (2024) kinerja atau *performance* adalah tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas dalam organisasi pada waktu tertentu. Adapun menurut pendapat Asmike & Sari (2022) bahwa kinerja adalah hasil

dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam organisasi, dengan waktu yang diberikan sesuai dengan pengetahuan yang bertujuan mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Umi Kulsum Indonesia Purworejo dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di yayasan tersebut baik. Hal ini dibuktikan dengan bagaimana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai bidang kerja. Karyawan bertanggung jawab mengenai terealisasinya program yayasan yang diberikan kepada setiap biro sesuai jangka waktu yang direncanakan. Program-program tersebut berupa tahfidz, bimbel, dan donasi maupun santunan-santunan lainnya. Selain itu juga, adanya ketepatan laporan perolehan dana sesuai target. Dari laporan tersebut terbukti akan kinerja yang baik yang dilakukan karyawan sehingga dapat melakukan program yayasan yang akan dijalankan sesuai perencanaan. Selain itu, karyawan juga bertanggung jawab atas adanya pelaporan bantuan dana dari para donatur. Sehingga karyawan yang memperoleh dana melebihi target akan memperoleh insentif tambahan sebagai imbalannya. Pada tenaga pengajar kinerja yang dilakukan sudah cukup baik, terbukti dengan hasil kompetensi anak-anak terus meningkat. Berikut daftar jumlah karyawan yang memiliki pencapaian target:

Gambar I - 1
Jumlah Karyawan Yasuki Purworejo yang Mencapai Target Bulan September – November 2024



Sumber : Data Karyawan Yasuki, 2024

Berdasarkan grafik diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia baik. Hal ini terbukti ketika pada bulan September hanya beberapa karyawan mampu mencapai target perolehan dana. Akan tetapi pada bulan Oktober dan November mengalami peningkatan jumlah karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan semakin giat dalam bekerja untuk memperoleh tujuan kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo adalah *workplace spirituality*. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Utami (2022) yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Ekowati dalam Ricky Saputra et al., (2024) menyatakan bahwa *workplace spirituality* merupakan ekspresi spiritualitas pada konteks pekerjaan atau ditempat kerja, yang mencakup berbagai keyakinan dan praktik yang berorientasi pada tujuan, makna, dan nilai-nilai ditempat kerja. Sesuai dengan

pernyataan tersebut praktik - praktik dalam konteks pekerjaan berupa kesadaran, welas asih, etika, dan rasa syukur. Dengan adanya praktik-praktik tersebut dapat mendorong karyawan untuk menerapkan perilaku yang positif sehingga mendorong untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Sejalan dengan pernyataan tersebut menurut Mousa dalam Ricky Saputra et al., (2024) *workplace spirituality* dapat sebagai acuan untuk menjalankan nilai dan norma dalam kehidupan sehari-hari serta diterapkan dalam dunia kerja guna mempererat hubungan dengan rekan kerja. Individu yang mempunyai spiritualitas yang tinggi akan menghubungkan antara agama dengan pekerjaannya. Nilai spiritualitas ditempat kerja saat ini harus dijunjung tinggi, karena juga berpengaruh dalam kehidupan kerja.

Berdasarkan fenomena, *workplace spirituality* di Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo yaitu karyawan disana merasakan adanya kondisi dalam lingkungan kerja yang nyaman, adanya sikap menghargai antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, menerapkan saling berbagi ide atau gagasan mengenai program yayasan yang akan dijalankan sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku. Selain itu, salah satu nilai spiritualitas yang wajib dilakukan oleh setiap karyawan dan tenaga pengajar yaitu kegiatan rohani seperti hafalan surat pendek dan sholawat Nabi secara berjamaah yang dilakukan setiap hari sebelum memulai aktivitas kerja. Spiritualitas kerja yang diterapkan karyawan dan tenaga pengajar pada Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo dengan berpedoman landasan yayasan yaitu visi dan misi yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam

menghimpun dana dengan landasan tebar amal jariyah, sedangkan tenaga pengajar yang memberikan ilmu pengetahuan berlandaskan tebar ilmu kasih sayang.

Selain *workplace spirituality* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo yaitu *distributive justice*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Suharyoko (2016), yang menyatakan *distributive justice* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Menurut Oktafiana & Bagis (2024), *distributive justice* merupakan persepsi karyawan organisasi bahwa mereka menganggap apapun yang mereka dapatkan dengan bekerja di organisasi itu adalah adil sesuai dengan imbalan atau kompensasi yang akan diperoleh. Karyawan akan merasakan keadilan apabila tugas yang dikerjakan dalam organisasi sesuai dengan imbalan yang diperoleh, serta memperoleh imbalan tambahan ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi target yang ditentukan. Selain itu menurut pendapat Handoko dalam Jufrizen & Hamdani (2023) bahwa *distributive justice* lebih tinggi dari keadilan organisasi lainnya karena perilaku pribadi karyawan seperti kesejahteraan karyawan diprediksi oleh keadilan distributif. Apabila nilai keadilan dalam kerja dijunjung tinggi maka karyawan akan merasa nyaman dan percaya terhadap organisasi. Selain itu karyawan juga akan cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan dapat terlihat bahwa *distributive justice* yang diterapkan Yayasan Sosial Umi kulsum Indonesia Purworejo baik. Hal ini terbukti dengan adanya perasaan nyaman ditempat kerja karena terdapat

keadilan yang dijunjung tinggi. Ketua yayasan memberikan tugas pada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Karyawan juga didorong untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki agar memiliki inovasi yang tinggi untuk organisasi. Karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia (Yasuki) Purworejo melakukan pekerjaan dengan indikator berupa pencapaian target perolehan dana untuk program yayasan. Waktu yang ditentukan untuk mencapai target tersebut adalah tiga bulan dengan perolehan tiga juta rupiah setiap bulan untuk setiap karyawannya. Apabila target tersebut tercapai atau bahkan melebihi maka karyawan tersebut akan memperoleh insentif sebesar 10%. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hasan Tholabi selaku Ketua Yasuki Purworejo, menyatakan bahwa setiap karyawan terutama tenaga pengajar diberikan kebebasan dalam bereksplorasi untuk meningkatkan kompetensi dalam mencapai tujuan yayasan. Apabila terdapat karyawan mengalami kendala dalam penyelesaian pekerjaan mereka akan dibimbing untuk menyelesaikan kendala yang dialami. Pencapaian yang diperoleh oleh pengajar yaitu kepuasan dan peningkatan kompetensi pada anak-anak yang diajarkan. Pengajar akan merasakan keadilan ketika pencapaian kompetensi memperoleh apresiasi baik dari rekan kerja maupun dari atasan.

Peran dari *workplace spirituality* dan *distributive justice* menurut Hidayat et al., (2024), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Pada pendapat tersebut membuktikan bahwa *workplace spirituality* dan *distributive justice* sama-sama memiliki pengaruh yang mendorong terbentuknya kinerja yang baik. Akan tetapi, peran dari faktor

workplace spirituality dan *distributive justice* kemungkinan belum cukup dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga masih diperlukan adanya kepuasan kerja dari karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Suryosukmono (2024), bahwa *workplace spirituality* terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Selain itu, hasil penelitian Faryandi (2017) menyatakan bahwa *distributive justice* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Kepuasan kerja menurut Wiliandari (2019), merupakan cerminan dari perasaan pekerja/karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan tampak ketika sikap positif dalam bekerja dan lingkungan yang dihadapinya. Adapun sebaliknya, karyawan mengalami ketidakpuasan dan bersifat negatif terhadap pekerjaannya dalam bentuk yang berbeda-beda. Adanya ketidakpuasan ini seharusnya organisasi mampu mendeteksinya. Sejalan dengan pendapat Mukhtar (2019), bahwa kepuasan kerja juga berhubungan dengan beberapa hal seperti jenis pekerjaan yang dimiliki, aspek lingkungan kerja berupa kepemimpinan, kompensasi, maupun interaksi sesama karyawan. Semakin tinggi aman dan nyaman maka semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Prawira Indra (2020) menyatakan terdapat dampak yang ditimbulkan bagi organisasi ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi yaitu akan meningkatkan produktifitas dalam organisasi tersebut, akan tetapi apabila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka tingkat kehadiran dan pergantian karyawan juga

meningkat. Maka organisasi secara manajemen untuk terus melakukan evaluasi dengan cara mengukur tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Yasuki Purworejo bahwa para karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan yang dimiliki. Kepuasan kerja tersebut ditentukan oleh lingkungan kerja yang sangat mendukung, dengan menerapkan nilai spiritualitas yang baik sehingga para karyawan tersebut merasa nyaman dan kebahagiaan. Nilai spiritualitas juga didukung dengan rasa menghargai antar karyawan maupun dengan pimpinan. Selain adanya *workplace spirituality*, kepuasan karyawan Yasuki Purworejo juga dilihat dari keadilan organisasi yang diterapkan dalam yayasan tersebut. Keadilan dalam organisasi berupa pembagian tugas kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Selain itu, mereka juga didorong untuk berpikir kritis mewujudkan ide dan gagasan untuk kepentingan organisasi. Sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan mendapatkan keadilan dalam organisasi sesuai dengan kinerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti mengajukan judul penelitian **“Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan *Distributive Justice* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dapat didefinisikan bahwa kinerja karyawan di Yayasan Umi Kulsum Indonesia Cabang Purworejo baik. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor *workplace spirituality*, *distributive justice*, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
2. Apakah *distributive justice* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
4. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
5. Apakah *distributive justice* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
6. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
7. Apakah *distributive justice* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?

1.3. Batasan Masalah

Adanya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo, dalam hal ini peneliti memfokuskan pada tiga variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo yaitu *workplace spirituality*, *distributive justice*, dan kepuasan kerja.

1. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
2. Variabel penelitian ini dibatasi pada:

- a. ***Workplace Spirituality***

Menurut Sari (2019), *workplace spirituality* merupakan salah satu fitur budaya organisasi yang bertujuan untuk membuat karyawan membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, guna untuk mempengaruhi agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan aturan organisasi dan petunjuk syariah.

Adapun batasan pengukuran *workplace spirituality* menurut Asmos Duchon dalam Wijaya (2018) sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan atau kelompok.
- 2) Kebermaknaan dalam pekerjaan.
- 3) Hakikat yang dirasakan dalam diri.
- 4) Pemahaman spiritualitas yang jelas.
- 5) Tanggung jawab secara pribadi.
- 6) Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.

7) Perenungan diri.

b. *Distributive Justice*

Menurut Faturochman dalam Trotsek (2017) bahwa *distributive justice* merupakan bentuk distribusi diantara anggota kelompok. Keadilan distributif jug terkait tentang pemberian, pembagian, penyaluran dan pertukaran. Keadilan distributif akan berpengaruh dengan kesejahteraan individu.

Adapun batasan pengukuran *distributive justice* menurut Luthfi dalam Jufrizen & Hamdani (2023) sebagai berikut:

- 1) Jadwal kerja.
- 2) Beban kerja.
- 3) Penghargaan yang didapatkan.
- 4) Tanggung jawab pekerjaan.

c. *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja menurut Prawira Indra (2020) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal sebagai timbal balik dalam organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Jodie Firjatullah et al., (2023) ada lima penentu kepuasan kerja yang disebutkan sebagai indikator, yaitu:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya.
- 3) Moral kerja.
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja.

d. Kinerja

Kinerja menurut Kusuma (2019) merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Adapun batasan pengukuran kinerja menurut Robins dalam Husna & Prasetya (2024), sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?

2. Untuk mengetahui pengaruh *distributive justice* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
4. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
5. Untuk mengetahui pengaruh *distributive justice* terhadap kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
6. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?
7. Untuk mengetahui pengaruh *distributive justice* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan pengetahuan secara umum yang berkaitan dengan *workplace spirituality*, *distributive justice*, kepuasan kerja, dan kinerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan guna meningkatkan kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana pengaruh *workplace spirituality* dan *distributive justice* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.