

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan, baik dalam bidang perdagangan, manufaktur, atau layanan jasa, membutuhkan sumber daya manusia yakni tenaga kerja yang terampil dan profesional untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dalam mengelola keuangan atau kekuatan finansial, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset berharga yang tidak dapat diganti dengan sumber daya yang lain, diantaranya tugas, fungsi dan tanggung jawab untuk menghasilkan produk dan jasa dari perusahaan (Duha 2023:2). Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah memahami dan memperhatikan kebutuhan serta kepuasan karyawan, sehingga di perlukan adanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian proses yang mencakup perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta pengelolaan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan kerja, dan penerapan konsep maupun teknik yang dibutuhkan untuk mengelola aspek-aspek personal dalam pelaksanaan tugas-tugas manajerial (Wahjono, 2015:14). Dalam rangka menjalankan fungsi

MSDM, upaya untuk membangun loyalitas karyawan menjadi hal yang tidak terpisahkan.

Loyalitas karyawan merupakan manifestasi dari sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara konsisten guna mewujudkan visi perusahaan. Loyalitas tercermin dari kesadaran, kapasitas, dan komitmen karyawan dalam mendukung, melindungi, serta mempertahankan kepentingan perusahaan sebagai wujud kesetiaan dalam profesionalisme (Agmasari, 2023:670). Karyawan yang loyal umumnya memiliki retensi lebih tinggi, mendorong peningkatan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja positif, sehingga berdampak pada kelancaran operasional perusahaan serta pencapaian target organisasi, yang tercermin dari komitmen mereka terhadap perusahaan (Liana *et al*, 2023:822).

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan hingga masa pensiun, maka perusahaan dapat memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat berupa uang maupun bentuk barang sebagai imbalan atas kontribusi mereka (Waskito, 2022:126). Pemberian kompensasi yang efektif dapat membantu perusahaan menekan biaya, khususnya biaya rekrutmen, dengan mempertahankan karyawan lebih lama. Selain itu, pemberian kompensasi yang wajar dan terbuka memiliki peran krusial dalam mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan (Waskito, 2022:127).

Selain kompensasi, terdapat salah satu aspek lain yang juga memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, yaitu spiritualitas kerja. Tigedi (2024:2) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai pencarian pribadi akan makna dan tujuan hidup yang diwujudkan melalui nilai-nilai individu yang dipegang teguh. Ketika nilai-nilai individu karyawan selaras dengan visi dan misi perusahaan, mereka akan lebih termotivasi dan merasa terpenuhi dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian kinerja (Tigedi, 2024:2).

Spiritualitas kerja tidak melibatkan makna religius dan lebih mencakup kepada pengertian mengenai makna, tujuan, serta keterhubungan dengan pihak lain (Harumi *et al*, 2021:73). Ketika karyawan mengalami spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa terhubung dengan perusahaan dan memiliki tanggung jawab terhadapnya (Charunisa, 2023:15). Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang penuh makna, penghargaan, dan pengakuan akan mendorong karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan tempat mereka bekerja. Menurut Krahnke (2003) yang dikutip oleh Chairunisa (2023:15), spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan manfaat strategis bagi kepemimpinan dan organisasi. Hal ini tercermin dari kontribusi nyata karyawan berupa peningkatan kinerja, penurunan tingkat *turnover*, peningkatan produktivitas, serta perbaikan berbagai indikator efektivitas organisasi.

Dalam konteks organisasi non-profit seperti Yayasan Bhakti Luhur, yang berfokus pada pelayanan dan pembinaan bagi individu dengan kebutuhan khusus, loyalitas karyawan memiliki peran yang sangat penting.

Dilansir dari bhaktiluhur.or.id, Yayasan Bhakti Luhur merupakan lembaga sosial yang berfokus pada pelayanan bagi penyandang disabilitas yang berasal dari kalangan kurang mampu, terlantar, serta tersisih. Yayasan ini didirikan secara resmi pada 5 Agustus 1959 di Madiun, dan sejak tahun 1975, kantor pusatnya dipindahkan ke kota Malang.

Bhakti Luhur telah berkembang menjadi salah satu yayasan sosial terbesar di Indonesia yang melayani penyandang disabilitas, dengan jaringan sekitar 400 wisma yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Yayasan ini menaungi lebih dari 2.000 klien dan didukung oleh kurang lebih 700 karyawan yang bertugas sebagai perawat. Salah satu cabang Yayasan Bhakti Luhur berlokasi di Perumahan Wisma Tropodo, tepatnya di Jl. Kapuas Blok Fi No. 22, Tropodo Kulon, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Peneliti menetapkan Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo sebagai objek penelitian berdasarkan survei awal yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di yayasan tersebut tergolong rendah, dengan mayoritas karyawan memiliki masa kerja lebih dari empat tahun. Sebagai organisasi nirlaba, yayasan ini menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi dari karyawan muda produktif, meskipun kompensasi finansial yang diberikan kurang kompetitif dibandingkan dengan standar pasar kerja pada umumnya. Secara objektif, kompetensi karyawan muda tersebut sebenarnya cukup untuk memperoleh pekerjaan dengan kompensasi yang lebih tinggi di perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah.

Spiritualitas kerja yang dijalankan oleh karyawan Yayasan Bhakti Luhur tercermin dalam penerapan nilai-nilai pelayanan yang berlandaskan iman dan kasih tanpa syarat, mengacu pada prinsip St.Vincentius yang menekankan kesederhanaan, dedikasi, dan pengabdian bagi sesama. Karyawan tidak hanya bekerja secara profesional, tetapi juga memandang tugas mereka sebagai panggilan spiritual untuk melayani kelompok marginal dengan penuh belas kasih dan integritas. Nilai-nilai seperti kerja sebagai ibadah, penghargaan terhadap martabat manusia, pemberdayaan berkelanjutan, serta kolaborasi dalam semangat kebersamaan menjadi fondasi dalam budaya organisasi. Selain itu, praktik refleksi diri, doa bersama, dan penghayatan makna kerja sebagai bagian dari misi ilahi turut memperkuat komitmen karyawan dalam menjalankan peran mereka. Keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan rohani ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna secara spiritual, sehingga membentuk loyalitas yang lebih dalam dibanding sekadar hubungan kerja konvensional.

Berdasarkan kerangka teoretis, spiritualitas kerja yang diwujudkan melalui tiga dimensi utama yaitu *inner life* (kehidupan batin), *meaningful work* (pekerjaan bermakna), dan *sense of community* (rasa kebersamaan) diduga menjadi faktor determinan yang memengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Atas dasar pertimbangan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul 'Pengaruh Kompensasi dan Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo'.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi (X1) dan spiritualitas kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo?
2. Apakah Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo?
3. Apakah spiritualitas kerja (X2) berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo?
4. Variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi (X1) dan Spiritualitas kerja (X2) secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo.

- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi (X1) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Spiritualitas kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo.
- d. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama masa pendidikan, khususnya dalam bidang MSDM, terkait pengaruh kompensasi dan spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan di Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk mengimplementasikan teori-teori MSDM yang telah dipelajari, seperti manajemen kompensasi, pengembangan budaya organisasi, dan retensi karyawan, ke dalam konteks nyata, sehingga dapat memperdalam pemahaman dan keterampilan praktis dalam mengelola SDM secara efektif.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi Yayasan Bhakti Luhur Cabang Sidoarjo dalam mengevaluasi serta merumuskan kebijakan yang lebih efektif di masa mendatang, khususnya terkait upaya peningkatan sistem kompensasi, penguatan nilai-nilai spiritualitas kerja, dan pemahaman atas pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi universitas sebagai bentuk pengembangan keilmuan, khususnya dalam bidang MSDM, dengan menyajikan temuan empiris tentang pengaruh kompensasi dan spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi akademis untuk memperkaya kurikulum pembelajaran, serta menjadi bahan diskusi dan pengembangan wawasan bagi *civitas akademika* dalam memahami dinamika retensi dan loyalitas karyawan di organisasi nirlaba.