

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia sedang mengalami revolusi industri yang dikenal sebagai revolusi industri 4.0, dimana banyak aktivitas dilakukan secara digital. Revolusi industri generasi keempat ditandai dengan berkembangnya *Internet of Things* yang diikuti teknologi baru dalam data sains, kecerdasan buatan, robotik, *cloud*, cetak tiga dimensi, dan teknologi nano (Kagermann, et. al, 2013). Kehadiran revolusi industri 4.0 memberi kesempatan untuk Indonesia berinovasi. Revolusi yang fokus pada pengembangan ekonomi digital dinilai menguntungkan bagi Indonesia. Ekonomi digital menjadi peluang kerja dimana akan menciptakan masyarakat bisnis yang mandiri dan kreatif dengan memanfaatkan kemajuan teknologi.

Organisasi dituntut untuk menjadi lebih inovatif dalam menghadapi persoalan yang lebih kompleks dikarenakan semakin terbukanya bisnis global yang mendorong persaingan semakin tajam menuju ke arah *hypercompetitive*. Organisasi juga harus menciptakan keunggulan kompetitif dalam lingkungan ekonomi yang semakin bergolak ini, sehingga kesinambungan kinerja tinggi sangat penting. Sayangnya, hanya beberapa individu yang memiliki dorongan, pola pikir disiplin, dan kemampuan untuk mempertahankan kinerja tinggi setiap hari dan dalam jangka waktu yang lama (Llopis, 2012). Persoalan yang demikian

membuat organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai keterampilan yang baik.

Saat ini, generasi milenial mendominasi angkatan kerja di berbagai sektor industri. Studi baru-baru ini mengkarakteristik milenial sebagai orang yang berpendidikan, mengerti teknologi, berkecimpung dengan baik, dan kosmopolitan dengan pilihan mereka dalam kehidupan (Cornelio, 2016). Sahlin (2008) menggambarkan generasi milenial sebagai orang-orang muda yang memiliki sikap positif tentang kehidupan, terlibat dalam keluarga, persahabatan dan struktur politik.

Karakteristik *millennial* yang dimiliki angkatan kerja menunjukkan adanya antusiasme dan semangat bekerja yang luar biasa. Tetapi di era teknologi saat ini tantangan yang harus dihadapi generasi milenial adalah semakin lunturnya nilai-nilai moral yang menyebabkan rendahnya tingkat spiritualitas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan komitmen karyawan sehingga meningkatkan kinerja individu yang berujung pada kinerja organisasi (Krishnakumar and Neck; 2002, Khanifar, Jandaghi and Samereh; 2010). Nilai-nilai spiritualitas saat ini merupakan hal yang penting untuk membekali *millennial workforce* dalam menghadapi tuntutan kerja sehingga dapat mempertahankan sikap maupun perilaku yang baik ketika bekerja. Penggunaan nilai-nilai spiritual dalam islam dapat menjadi bekal untuk para milenial dalam menghadapi hal penyelewengan ataupun hal-hal yang tidak baik dalam bekerja. Selain spiritualitas, *millennial workforce* juga harus dikelilingi oleh adanya teknologi yang dapat memfasilitasi

mereka dalam bekerja sehingga variabel *digital workplace* juga akan diteliti dalam penelitian ini.

Pemimpin yang membentuk lingkungan kerja yang spiritual dan merancang tempat kerja digital mampu memberikan apa yang dibutuhkan *millennial workforce* saat ini. Gaya kepemimpinan transformasional saat ini sangat mendukung adanya spiritualitas di tempat kerja. Hal ini mengusulkan bahwa kepemimpinan yang efektif perlu melibatkan para pengikut di tingkat yang lebih dalam sehingga para pemimpin dan pengikut saling memajukan satu sama lain ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi” (Burns, 1978). Majeed Nauman (2017) menyatakan bahwa ada efek antara kepemimpinan transformasional dengan adanya spiritualitas di tempat kerja. Perancangan tempat kerja yang digital juga perlu diterapkan untuk membekali skill para individu di era digital saat ini. Menurut Attaran, Attaran, & Kirkland (2019) *digital workplace* sangat dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0 ini karena mampu menciptakan pekerjaan yang efisien, meningkatkan produktifitas dan meningkatkan ketrlibatan karyawan. Tempat kerja yang didesain secara digital juga harus diimbangi dengan menambahkan konsep spiritualitas karena mampu membentuk tenaga kerja yang memiliki jiwa spiritualitas sehingga mereka bekerja secara maksimal karenadidasari dengan ibadah kepada Allah.

Spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan pemanfaatan, penumbuhan, dan pengembangan nilai-nilai di tempat kerja sehingga menjadi spiritual bagi orang-orang yang ada di organisasi. Oleh karena itu, orang-orang yang ada di dalam organisasi akan menikmati segala kelebihan dan kekurangan yang

berhubungan dengan pekerjaannya, membuat mereka bahagia, dan membuat mereka mampu mengaktualisasikan diri sehingga menjadi lebih produktif dalam menangani berbagai pekerjaan. Terbentuknya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk karyawan yang *happy*, tahu dan mampu memenuhi tujuan hidup (Weinberg & Locander, 2014). Karyawan yang demikian umumnya memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi, antara tugas dan pelayanan. Pada umumnya, mereka juga memiliki kinerja yang lebih tinggi dan dapat menurunkan angka *turn over*. Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Karakas, 2010). Breytenbach (2016) juga menemukan bahwa organisasi yang mempunyai spiritualitas tempat kerja mampu meningkatkan kerohanian karyawan yang mempromosikan keterlibatan kerja. Tetapi dalam penelitian Pradhan & Jena (2016) menyebutkan bahwa dimensi dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif pada dimensi keterlibatan karyawan dan komitmen karyawan. Pada saat yang sama, ada kurangnya penelitian empiris yang menyelidiki hubungan antara persepsi karyawan tentang praktik HRD khususnya, keterlibatan karyawan dan hasil organisasi lainnya (Mallick, Pradhan, Tewari, & Jena, 2015; Rurkkhum & Bartlett, 2012). Oleh karena itu, kami memasukkan variabel *Spiritual millennial relational* untuk memediasi antara *workplace spirituality* dengan *employee engagement* dan *employee commitment*. Kombinasi tempat kerja yang dirancang secara digital dan spiritual mampu membentuk

sebuah proses komunikasi secara digital yang bernama *Spiritual millennial relational*. *Digital workforce* yang mempunyai keterampilan relasional yang baik dan keterampilan yang mengarah pada pembentukan *softskills* dengan memasukkan nilai spiritual dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta *research gap*, maka rumusan masalah adalah ***Bagaimana Model Spiritual millennial relational?***

Kemudian pertanyaan penelitian (*Research Question*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *digital workplace* terhadap *spiritual millennial relational*?
2. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap *spiritual millennial relational*?
3. Bagaimana pengaruh *spiritual millennial relational* terhadap *employee engagement*?
4. Bagaimana pengaruh *spiritual millennial relational* terhadap *employee commitment*?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis *antecedent* dan *outcome* dari *spiritual millennial relational*
2. Menyusun model *spiritual millennial relational*

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Secara teori, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan Sumber Daya Manusia terutama tentang *spiritual millennial relational*.
2. Secara praktis, penelitian ini bertujuan sebagai bahan pengambilan keputusan bagi pihak Unissula.
5. Bagi kalangan praktisi usaha, yaitu memberikan kontribusi pemikiran sebagai salah satu dasar peningkatan kinerja melalui *spiritual millennial relational*.