

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kajian mengenai religiusitas dan spiritualitas di tempat kerja semakin mendapat perhatian dalam bidang manajemen dan perilaku organisasi. Perkembangan ini menunjukkan bahwa dunia kerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai ruang untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai arena bagi individu untuk mencari makna, tujuan, dan nilai dalam aktivitas kerjanya. Marquest (2002) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan upaya individu dalam menemukan makna pekerjaan, membangun keterhubungan dengan orang lain, serta mengaitkan aktivitas kerja dengan nilai-nilai yang lebih tinggi. Milliam (2000) menambahkan bahwa spiritualitas tercermin dalam rasa tujuan, komunitas, dan keselarasan nilai antara individu dan organisasi. Dengan demikian, spiritualitas tidak hanya bersifat personal, tetapi juga terintegrasi dalam dinamika organisasi. (Anon, 2016)

Religiusitas merujuk pada tingkat keyakinan, penghayatan, dan praktik keagamaan individu yang tercermin dalam sikap serta perilakunya, termasuk dalam konteks pekerjaan. Paper (2015) memandang religiusitas sebagai konstruk multidimensional yang mencakup dimensi keyakinan, praktik, pengalaman, pengetahuan, dan konsekuensi perilaku. Akanni (2018) menjelaskan bahwa religiusitas di tempat kerja

tercermin dalam internalisasi nilai agama memengaruhi etika, tanggung jawab, dan interaksi sosial karyawan. Pandangan ini menunjukkan bahwa religiusitas bukan hanya berkaitan dengan aktivitas ibadah, tetapi juga dengan bagaimana nilai keagamaan memandu perilaku kerja sehari-hari. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas berhubungan dengan sikap dan perilaku kerja pegawai. Kutcher (2010) menemukan bahwa religiusitas berkaitan dengan sikap kerja dan kemampuan menghadapi stres. Behavior (2018) menegaskan bahwa nilai-nilai yang bersumber dari religiusitas dan spiritualitas dapat mendorong perilaku kewargaan organisasi. Selain itu, Saputra (2024) menunjukkan bahwa spiritualitas membantu karyawan menyesuaikan diri dengan tekanan dan perubahan tuntutan organisasi. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa religiusitas dan spiritualitas tidak hanya bersifat pribadi, tetapi juga berperan dalam cara individu menjalankan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. (Eko Santoso, 2025)

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, religiusitas dan spiritualitas dipandang sebagai aspek penting yang memengaruhi motivasi, hubungan antarpegawai, serta pengambilan keputusan yang etis. Amer (2026) menegaskan bahwa organisasi yang mengabaikan dimensi religius dan spiritual berpotensi mengabaikan sisi kemanusiaan dari karyawan. Sebaliknya, Francisca (2019) menunjukkan bahwa organisasi yang menghargai nilai religius dan spiritual cenderung membangun lingkungan kerja yang lebih suportif, bermakna, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, religiusitas dan spiritualitas menjadi bagian dari kajian manajemen sumber daya

manusia yang tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada nilai dan kesejahteraan karyawan.(Haryati et al., 2025) Dalam sektor publik, isu religiusitas dan spiritualitas memiliki relevansi yang semakin kuat karena karakteristik pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan, kepentingan umum, serta akuntabilitas moral aparatur. Pegawai sektor publik tidak hanya dituntut mencapai target kinerja, tetapi juga menjaga integritas, keadilan, dan komitmen terhadap nilai-nilai publik. Religiusitas dan spiritualitas dapat menjadi sumber internal bagi aparatur negara dalam membangun etos pelayanan, pengendalian diri, serta kepekaan sosial dalam melayani masyarakat. Dengan demikian, penguatan dimensi religius dan spiritual di sektor publik berpotensi meningkatkan kualitas layanan, kepercayaan publik, serta profesionalisme birokrasi.(Seventh Edition, 2024)

Meskipun kajian mengenai religiusitas dan spiritualitas terus berkembang, sebagian besar penelitian masih menekankan konsekuensi atau dampaknya, seperti terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Penelitian yang secara khusus memetakan faktor-faktor yang mendorong munculnya religiusitas dan spiritualitas karyawan masih relatif terbatas. Padahal, pemahaman mengenai faktor individu, organisasi, dan situasional yang membentuk religiusitas serta spiritualitas penting untuk menjelaskan bagaimana kedua aspek tersebut berkembang di lingkungan kerja. Literatur yang membahas hal ini masih tersebar dan belum disintesis secara sistematis (Marques et al., 2002)

Dalam perspektif ilmu Administrasi Negara, kajian mengenai religiusitas dan spiritualitas pegawai menjadi relevan karena berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Pegawai sektor publik memiliki peran penting dalam menjalankan kebijakan pemerintah serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi sikap, integritas, serta etika kerja dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas dan spiritualitas pegawai menjadi penting dalam mendukung praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada nilai-nilai etika dalam organisasi sektor publik.(Dessler, 2005)

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengkaji anteseden religiusitas dan spiritualitas karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Tranfield (2003) menjelaskan bahwa *Systematic Literature Review* memungkinkan peneliti mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian terdahulu secara terstruktur dan transparan. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi religiusitas dan spiritualitas karyawan di tempat kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menempatkan religiusitas dan spiritualitas sebagai fenomena yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, bukan sekadar sebagai akibat dari kondisi kerja. hasil penelitian diharapkan menjadi rujukan bagi praktisi dalam merancang kebijakan manajemen

sumber daya Manusia yang lebih peka terhadap nilai, makna kerja, dan keberagaman pegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih suportif dan berkelanjutan (Akanni et al., 2018)

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana perkembangan konsep dan praktik religiusitas dan spiritualitas Pegawai Sektor Publik dalam konteks manajemen sumber daya manusia?
2. Apa landasan teori utama yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara anteseden religiusitas dan spiritualitas Pegawai Sektor Publik?
3. Metode penelitian dan teknik analisis data apa yang digunakan ?
4. Apa Anteseden, Mediator, Moderator, dan Konsekuensi dari Anteseden Religiusitas Dan Spiritualitas Pegawai Sektor Publik Dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia ?
5. Bagaimana peluang penelitian tentang Spiritualitas Pegawai Sektor Publik Dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia di kalangan pegawai sektor publik di masa depan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji perkembangan konsep dan praktik religiusitas serta spiritualitas pegawai sektor publik dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis landasan teori utama yang digunakan dalam menjelaskan hubungan antara anteseden religiusitas dan spiritualitas pegawai sektor publik.
3. Untuk menganalisis metode penelitian serta teknik analisis data yang digunakan dalam studi-studi terkait religiusitas dan spiritualitas pegawai sektor publik.
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis variabel-variabel anteseden, mediator, moderator, serta konsekuensi yang mempengaruhi religiusitas dan spiritualitas pegawai sektor publik dalam konteks manajemen sumber daya manusia.
5. Untuk mengeksplorasi peluang dan arah penelitian masa depan terkait religiusitas dan spiritualitas pegawai sektor publik dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya di lingkungan sektor publik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi masyarakat dan pemerintah, berupa manfaat teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dengan memperkaya pemahaman konseptual mengenai anteseden religiusitas dan spiritualitas Pegawai Sektor Publik di tempat kerja. Melalui sintesis literatur yang sistematis, penelitian ini

menyajikan pemetaan yang lebih terstruktur mengenai faktor-faktor individual dan organisasional yang mendorong munculnya religiusitas dan spiritualitas pegawai, yang selama ini masih tersebar dan belum terintegrasi secara utuh dalam literatur. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memperjelas posisi religiusitas dan spiritualitas sebagai bagian dari kajian perilaku organisasi dan manajemen berbasis nilai, serta menjadi landasan konseptual bagi pengembangan model teoretis dan penelitian empiris selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi organisasi dan praktisi manajemen sumber daya manusia dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi tumbuhnya religiusitas dan spiritualitas Pegawai Sektor Publik di lingkungan kerja. Pemahaman tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih sensitif terhadap nilai, makna kerja, dan keberagaman keyakinan Pegawai Sektor Publik. Dengan demikian, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, suportif, dan bermakna, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan, komitmen, dan kinerja Pegawai Sektor Publik secara berkelanjutan.