

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan masyarakat di era globalisasi terasa lebih kompleks dengan berbagai persoalan besar yang harus di hadapi dan di selesaikan. Kompleksitas persoalan yang timbul bukan tidak mungkin akan mempengaruhi kualitas kerja para pekerja. Oleh karenanya, pemimpin suatu organisasi diuntut memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dan berdidikasi tinggi terhadap organisasi, sehingga bisa mengantar pekerja ke arah kemajuan. Sebab, gaya kepemimpinan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang banyak diterapkan pada organisasi cenderung berorientasi pada standarisasi, formalisasi, sentralisasi. Model ini dinilai tidak cukup mampu mengantisipasi perubahan-perubahan dari lingkungan dan tidak mendukung kebermaknaan hidup. Sehingga banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri dan menemukan makna hidup melalui pekerjaan mereka (Assyarofi, 2020).

Pemahaman spiritualitas dalam setiap aspek pekerjaan sangat diperlukan disini. Spiritualitas dalam pekerjaan diartikan sebagai rangkaian transedensi kehidupan hingga lebih berkarakter (Lilik AM dan Agung, 2019). Spiritualitas di tempat kerja bukan bermakna agama atau pengganti agama, dan juga bukan perihal mengajak orang mengikuti sistem keyakinan tertentu. Melainkan mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang

jiwanya memerlukan asupan di tempat kerja; mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; dan juga perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja. Disinilah diperlukan gaya kepemimpinan baru, yaitu kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*).

Spiritual leadership merupakan kumpulan dari nilai-nilai, tingkah laku, dan kebiasaan yang merupakan bahan penting untuk memotivasi seseorang dan orang lain dari dalam dirinya sendiri. *Spiritual leadership* merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara sadar akan keharusan sehingga dapat menggapai spiritualitas hidup (Thayib, Sulasmi, & Eliyana, 2013). Penguatan nilai-nilai spiritual dalam organisasi/perusahaan untuk setiap sumber daya manusia (SDM) yang ada menjadi hal utama agar terjadi keseimbangan yang baik dalam organisasi maupun perusahaan, di sisi lain bisa tetap berfikir global (*global thinking*) namun tetap memegang nilai-nilai moral berdasarkan keyakinan yang dianut oleh karyawan dalam organisasi.

Penanaman nilai-nilai spiritual menjadi hal yang harus dilakukan untuk menciptakan kinerja karyawan berdasarkan tujuan dan karakter yang baik. Karena dengan terciptanya *Spiritual Leadership* terhadap atasan maka karyawan yang dipimpin merasa bahwa pekerjaan yang dia lakukan adalah sebagian dari ibadah yang diamanatkan dari Tuhan. Rasa spiritualitas dalam diri karyawan masing-masinglah yang membuat dirinya lebih tenang dalam mengerjakan pekerjaan. Dapat dibayangkan jika tidak adanya gaya *Spiritual Leadership*, maka yang akan terjadi adalah stress kerja dan akan mengganggu

kinerja dari seorang karyawan. Jika hal itu terjadi maka perusahaan akan gagal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karakteristik Individu merupakan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sopiah (2010:13) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dinyatakan oleh Gibson (2010:123) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.

Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan sebagai individu ketika memasuki perusahaan akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya sebagai karakteristik individualnya. Oleh karena itu, kalau kita mengamati karyawan baru di kantor. Ada yang terlampau aktif maupun yang terlampau pasif. Hal ini dapat dimengerti karena karyawan baru biasanya masih membawa sifat-sifat karakteristik individualnya.

Budaya Organisasi adalah Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Robins (dalam Sutrisno, E., 2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan

untuk mencapai tujuan organisasi. dimana nilai budaya yang diterapkan oleh perusahaan seperti (a) *decisive & compliance*, yaitu cekatan dan agresif saat menangkap suatu peluang yang ada serta cepat dalam mengambil keputusan dengan akurat sehingga karyawan bisa menghadapi perubahan dan tantangan yang akan datang dengan tetap memastikan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan dan hukum yang berlaku sudah di terapkan oleh perusahaan dengan baik. (b) *Integrity* merupakan jujur terhadap diri sendiri dan orang lain serta disiplin dalam meyelaraskan pikiran, perkataan dan perbuatan juga masih dalam penilaian yang baik dari costumer di CV. Putri Adi Wijaya. (c) *Costomer Delight* yaitu memberikan pelayanan dengan tulus dan memuaskan melebihi harapan, disini masih ditemukannya para karyawan yang mengabaikan *safety* dalam bekerja, rasa ingin tau yang dimiliki oleh karyawan sangat rendah dimana pengetahuan tentang landasan/aturan yang berlaku diperusahaan tidak banyak mereka ketahui.

CV. Putri Adi Wijaya merupakan salah satu perusahaan di bidang retail kebutuhan bangunan yang cukup diminati konsumen. Selain itu perusahaan telah mengalami perkembangan yang cukup pesat dan sudah berdiri serta melebarkan sayap dengan membuka beberapa cabang toko bangunan di beberapa tempat. Adapun salah satu tantangan kedepanya ialah bagaimana CV. Putri Adi Wijaya mampu melalui tantangan perekonomian dan pasar dengan terus meningkatkan kualitas barang dan pelayanan. Sehingga dalam upaya pertanggung jawaban atas apresiasi tersebut harus memperbaiki kualitas pelayanan dan kinerja karyawan agar masyarakat sebagai konsumen utama mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya dari perusahaan.

Alasan peneliti melakukan penelitian mengenai *spiritual leadership* yaitu karena peneliti mengamati beberapa karyawan yang ada di CV. Putri Adi Wijaya beberapa kali terlambat masuk kerja yang ternyata disebabkan oleh beberapa hal mulai dari mempercepat jam kerja dan kurangnya antusias dalam melakukan pekerjaannya, hal ini menyebabkan kurangnya keinginan diri karyawan dalam meningkatkan kinerjanya diperusahaan. Selanjutnya tentang karakteristik individu yakni kurangnya keyakinan serta minat kerja dari karyawan, rendahnya keinginan untuk bekerja dengan sikap perilaku yang baik dengan sesama karyawan dan bekerja hanya untuk perihal pemenuhan kebutuhan saja menjadi alasan mengapa kinerja karyawan tergolong rendah dan belum ada perkembangan yang baik. Budaya organisasi yang lemah dan kurang kejelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan lebih terbiasa bekerja sesuai aturan.

Berdasarkan uraian diatas, penting dilakukan penelitian tentang Pengaruh *Spiritual Leadership*, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi yang merupakan variabel yang diindikasi memberi pengaruh untuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Spiritual Leadership*, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putri Adi Wijaya”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putri Adi Wijaya?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putri Adi Wijaya?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putri Adi Wijaya?
4. Apakah *Spiritual Leadership*, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putri Adi Wijaya?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putri Adi Wijaya.
2. Untuk mengetahui apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putri Adi Wijaya.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putri Adi Wijaya.

4. Untuk mengetahui apakah *Spiritual Leadership*, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putri Adi Wijaya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Universitas

Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat berguna untuk referensi ilmu pengetahuan dan referensi khususnya di bidang penelitian Kinerja Karyawan, dapat memberikan kontribusi yang positif dalam menanggulangi permasalahan mengenai karakteristik individu dan kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya oleh universitas.

2. Bagi CV. Putri Adi Wijaya

Bagi CV. Putri Adi Wijaya sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk lebih memperhatikan kenyamanan kerja dan kinerja karyawan, terutama dari segi kurangnya loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, rendahnya motivasi kerja dan keyakinan akan kemampuan kerja karyawan dan masalah karakteristik individu berbeda yang terjadi pada masing-masing karyawan sehingga dapat menurunkan kualitas kerja karyawan pada CV. Putri Adi Wijaya. Variabel dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk CV. Putri Adi Wijaya dalam melakukan evaluasi

sekaligus implementasi guna mengatasi masalah serta meningkatkan kinerja dan kualitas kerja karyawan di CV. Putri Adi Wijaya. Selain itu diharapkan dapat menghasilkan konsep baru mengenai mekanisme penanggulangan masalah yang timbul akibat masalah perbedaan karakteristik karyawan dan kinerja di CV. Putri Adi Wijaya.

3. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengetahui seberapa penting permasalahan tentang karakteristik individu dan kinerja bagi kelangsungan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sebagai media pembelajaran penulis guna memperoleh pengetahuan yang lebih luas, khususnya dalam bidang *spiritual leadership*, karakteristik individu, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai konflik karakteristik individu, *spiritual leadership* dan budaya organisasi bagi kinerja karyawan sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh Pengaruh *Spiritual Leadership*, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.