

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan suatu faktor sentral yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi. Berkualitas artinya SDM yang mampu bekerja dengan tekun, inovatif, ulet, jujur, dan memiliki dedikasi yang tinggi atas pengabdian pada tugas serta pekerjaan yang diberikan. Dengan memiliki kemampuan kerja, keterampilan, loyalitas kerja pada organisasi ataupun perusahaan, maka SDM yang berkualitas dapat membantu perusahaan agar lebih berkembang serta mencapai tujuannya. Menurut Putri dan Rahayu (2020) Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting atas keberhasilan suatu organisasi.

Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, peran seorang pemimpin adalah penting. Kepemimpinan merupakan hal inti dalam berjalannya organisasi. Pemimpin yang dibutuhkan untuk memimpin SDM dalam organisasi haruslah memiliki jiwa *leadership* yang sesuai dengan kondisi atau karakter SDMnya, agar SDM dalam organisasi tersebut dapat bersaing dalam pasar persaingan usaha yang makin bertambah ketat. Rondonuwu, Areros, dan Sambul (2017) menyebutkan bahwa para pemimpin di perusahaan sekarang ini ditantang untuk berfikir keras serta inovatif setiap waktu dalam mengelola karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan dan

mempertahankan kinerja karyawannya.

Penting bagi pemimpin sebuah organisasi atau perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang dapat menghasilkan SDM yang berkualitas adalah *spiritual leadership*. Menurut Kiswoyo, Sugiharti, dan Febiola (2020) spiritualitas di tempat kerja memiliki karakter bertanggung jawab, sikap kooperatif, adil, dan kesungguhan yang mendasari setiap aktivitas individu dalam suatu organisasi.

Spiritual leadership kini banyak menjadi perhatian pada pemimpin perusahaan. Risma Kusumanendra L.D.P., S.IP., seorang motivator sekaligus CEO Cristal Indonesia Manajemen dalam seminar yang di pandunya di *Ballroom Hotel Ayola Tasneem* mengatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki spiritual yang kuat, terutama di era disrupsi (<https://ip.umy.ac.id/spiritual-leadership-pemimpin-harus-punya-hati-nurani/>). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya memiliki *leadership* saja, tetapi juga spiritual yang kuat, dengan spiritual pemimpin akan memiliki hati nurani dalam memimpin. Pernyataan serupa juga diucapkan oleh Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang Prof. Tobroni. Beliau mengatakan bahwa *spiritual leadership* merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian. Teori itu lanjutnya, menjadi penyempurna dan puncak evolusi teori-reori kepemimpinan yang ada (tradisional, transaksional, dan transformasional) (<http://www.umm.ac.id/id/muhammadiyah/12318.html>).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawan dan Aryani (2020) kepemimpinan akan berjalan efektif, disegani dan memiliki derajat yang tinggi bila seorang pemimpin memiliki 3 (tiga) kelebihan yakni kelebihan dalam bidang intelektual, jasmani (fisik) dan rohani (spiritual). Arti spiritualitas disini bukan bersambungan kepada agama dan kepercayaan tertentu karena bersifat universal. Spiritualitas adalah suatu inti dari jalinan insan secara nurani serta rohani terhadap yang suci, akar kebenaran, dan rabi yang dipercaya umat manusia serta bagaimana mengimplementasikannya kepada semua orang. Hal itu sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh Kiswoyo, Sugiharti, dan Febiola (2020) bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan bermakna agama atau pengganti agama, dan juga bukan perihal mengajak orang untuk 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. kepemimpinan berdasarkan dengan nilai spiritualitas diharapkan akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi serta untuk dapat bersikap kooperatif, adil, bertanggung jawab, dan kesungguhan yang menjadi dasar setiap aktivitas individu dalam suatu organisasi. Menurut Fortuna (2020) kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Kepemimpinan spiritual terbukti mampu mempengaruhi kinerja

karyawan. Dalam literatur, peneliti menemukan hasil-hasil penelitian yang mendukung pengaruh positif kepemimpinan spiritual terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rahayu (2020) yang berjudul “*Spiritual Leadership* Sebagai Salah Satu Faktor Dominan yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar” menyebutkan bahwa spiritual leadership berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu, Areros, dan Sambul (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciputra *International Proyek City Of Blessing* Citraland Manado” yang menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang sama juga peneliti temukan, misalnya penelitian Ikromuddin, Muttaqien, dan Sulistyan (2019) dengan judul “Peran *Spiritual Leadership* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang” yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable spiritual leadership terhadap kinerja karyawan di PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang.

Namun demikian, peneliti menemukan inkonsistensi hasil di beberapa laporan penelitian. Rachmawan dan Aryani (2020) dalam hasil resetnya yang berjudul “Kepemimpinan *Spiritual* dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak dapat

mempengaruhi kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Farida, dan Santoso (2020) yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Leadership, Organizational Culture*, terhadap *Employee Performance* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa ada gap hasil-hasil riset sebelumnya yang mengindikasikan pentingnya dilakukan kembali penelitian terkait dengan pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja.

Selain *spiritual leadership*, literatur menunjukkan bahwa motivasi karyawan juga menjadi faktor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi mengingat motivasi berpengaruh juga pada kinerja seseorang. Karyawan dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaan dengan baik lazimnya mengantongi motivasi kerja yang besar. Demi terlaksananya *goals* yang ingin dituju dalam organisasi, pegawai membutuhkan motivasi untuk bekerja makin giat dan tekun. Memandang betapa pentingnya pegawai di dalam suatu organisasi, maka pegawai diperlukan kepedulian makin sungguh-sungguh tentang kewajiban pekerjaan yang dikerjakan sehingga *goals* dalam organisasi terlaksana.

Menurut Dalimunthe (2018) kurangnya motivasi karyawan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai suatu dorongan bagi tenaga kerja/pegawai pada organisasi, guna berkontribusi bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai.

Dengan tercapainya goals pada organisasi maka akan tercapai juga tujuan masing masing anggota di dalamnya.

Fadhil dan Mayowan (2018) dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera” membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka” yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian dengan hasil yang sama juga peneliti temukan, misalnya penelitian Yudistira dan Susanti (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan” yang menunjukkan bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan.

Sama halnya dengan hasil-hasil riset terkait *spiritual leadership* dan kinerja, beberapa hasil riset tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan“ menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan gap riset yang peneliti temukan seperti yang telah dijelaskan

di atas, maka penting untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh *spiritual leadership* dan motivasi terhadap kinerja. Namun, peneliti juga akan menganalisis peran motivasi sebagai mediator antara *spiritual leadership* dan kinerja. Motivasi kerja adalah faktor yang menggerakkan pegawai untuk berbuat dan melangkah serta bertindak dengan cara tertentu. Dalam hal ini, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fajrin dan Susilo (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Handayani, Butarbutar, Wijaya, dan Chandra (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematang siantar dengan motivasi sebagai variabel intervening baik secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini, motivasi menjadi variabel mediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) karena UMY adalah salah satu universitas berlatar belakang islam

terbaik dunia dengan nilai al islam dan kemuhammadiyah. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) merupakan perguruan tinggi yang berada di Yogyakarta dan bertempat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, di Jalan Brawijaya, Kasihan, Bantul, DIY. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah terakreditasi "A" berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 5237/SK/BAN- PT/Akred/PT/XII/2017. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki visi Menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

Mengacu pada uraian diatas, maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan atas latarbelakang di atas oleh karena itu dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja memediasi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis peranan motivasi karyawan sebagai mediasi antara *spiritual leadership* dan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.
 - a. Memberikan informasi mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepemimpinan spiritual, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang kepemimpinan spiritual, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
 - c. Memberikan kontribusi atas perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) serta dapat digunakan menjadi dasar riset selanjutnya untuk dikembangkan.

2. Manfaat Praktis

Bagi organisasi terkait diharapkan agar dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan informasi tambahan bagi pihak- pihak yang berkepentingan, di organisasi terkait tentang kepemimpinan spiritual, motivasi kerja dan dampak terhadap kinerja karyawan.