

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, kehidupan masyarakat terasa semakin rumit karena begitu banyak persoalan penting yang perlu ditangani. Besar kemungkinan kompleksitas permasalahan yang terjadi akan berdampak pada seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk membimbing karyawan menuju kemajuan, pemimpin organisasi harus memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat serta komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Begitu banyak alasan yang dapat digunakan untuk menjustifikasi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Namun, dalam kenyataannya sekarang sering dijumpai bahwa kemampuan sumber daya belum dapat memenuhi harapan seorang pemimpin. Untuk membimbing karyawan menuju kemajuan, pemimpin perusahaan harus memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat dan memiliki komitmen yang mendalam terhadap organisasi.

Karena meluasnya penerapan kepemimpinan pada suatu orientasi organisasi yang diarahkan pada standarisasi, formalisasi, dan sentralisasi, yang mempengaruhi prestasi kerja. Model ini dianggap tidak cukup untuk memperhitungkan perubahan lingkungan dan tidak mendukung tujuan hidup. Begitu banyak orang hanya bekerja untuk mendukung tuntutan finansial dan sosial mereka, mereka tidak bekerja karena mereka menikmati pekerjaan dan memperoleh makna darinya. Di sinilah pengetahuan tentang spiritualitas

diperlukan. Lilik AM, (2009) berpikir bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat sebagai suksepsi transendensi kehidupan yang membantu orang menjadi lebih berkarakter. Karena spiritualitas memiliki makna global, maka spiritualitas tidak terkait dengan satu agama tertentu. Hakikat hubungan seseorang dengan yang suci, sumber kebenaran, atau ketuhanan yang diyakini manusia, serta bagaimana menerapkan hubungan itu kepada semua orang, itulah yang disebut sebagai spiritualitas mereka. Oleh karena itu, spiritualitas di tempat kerja tidak sama dengan agama, berfungsi sebagai alternatif agama..

Disinilah diperlukan gaya kepemimpinan baru, yaitu kepemimpinan *spiritual (spiritual leadhershship)*. Fry, (2003) berpendapat bahwa memiliki kepemimpinan spiritual adalah suatu nilai, sikap, dan perilaku yang harus dimiliki seorang pemimpin agar mampu memotivasi dirinya sendiri dan orang lain dengan tulus. Ini adalah persepsi khas di kalangan agama tetapi tidak lazim di perusahaan dan manajemen tradisional. Pola gerakan spiritualitas yang terjadi di tempat kerja terkait dengan tradisi keyakinan agama. Sikap kooperatif, bertanggung jawab, adil, dan serius yang dimiliki oleh setiap tindakan individu dalam suatu organisasi merupakan ciri-ciri spiritualitas di tempat kerja.

Adapun tren positif dari penggunaan spiritual leadership tersebut dapat diketahui dari berbagai survei. Sejumlah survei menunjukkan bahwa penggunaan kepemimpinan spiritual sedang meningkat. Institut Internasional untuk Kepemimpinan Spiritual (IISL) melakukan jajak pendapat, dan hasilnya mendukung gagasan bahwa kepemimpinan spiritual dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja Fry dan Nisiewicz,

(2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh Rizki, (2019) Spiritual Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tanggung jawab seorang pemimpin adalah membangun sumber daya manusia organisasi sehingga pekerja dapat mencapai kinerja dan disiplin yang tinggi. Terciptanya suasana organisasi yang positif dan kohesif dalam organisasi merupakan salah satu kebutuhan pegawai yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Badan atau organisasi harus menerapkan sejumlah langkah untuk mencapai puncaknya.

Faktor yang paling penting adalah kinerja dimana tujuan dari sebuah organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Karena kinerja yang baik akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Kinerja menggambarkan sejauh mana tanggung jawab dan fungsi utama organisasi dilaksanakan dengan sukses atau tidak dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misinya. Organisasi harus memiliki sejumlah elemen yang dijadikan sebagai instrumen pengukuran kinerja, seperti kuantitas, kuantitas dan sikap. Oleh karena itu, perusahaan harus segera mencari penyebab penurunan jika dirasa kinerja komponen-komponen tersebut di atas mengalami penurunan.

Selain yang disebutkan di atas, komponen disiplin sama pentingnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menerapkan disiplin dalam bekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan, dengan kata lain, disiplin lebih dari sekedar mengikuti instruksi melainkan juga sebuah perbuatan yang akan timbul didalam diri pegawai dengan rasa tanggung jawab di dalam mengikuti kewajiban

serta peraturan-peraturan yang ditentukan. Rasa tanggung jawab yang ada akan membantu mempengaruhi tugas yang akan dikerjakan.

Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan pegawai dalam mengikuti norma dan budaya yang diterapkan oleh instansi, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai.

Selanjutnya Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi adalah iklim kerja. Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim kerja terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim kerja adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Ukkas & Latif, (2017) mengemukakan bahwa iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan masih terdapat research gap untuk hubungan variabel. Penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Nugraha, (2017) hasil analisisnya menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Tanuwijaya, (2015) dimana hasil riset dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Kakiay (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan diatas menghasilkan sebuah kerangka pemikiran yang menarik untuk dilakukan uji, sehingga dapat dengan jelas antar pengaruh dan dipengaruhi. Hal yang dikaji adalah sebagai bentuk pengembangan dan penggabungan antara variabel yang masih sedikit diteliti. Dimana variabel yang akan di teliti di Kementrian Agama Kabupaten Nias belum pernah ada yang meneliti, *spiritual leadership* yang berpengaruh terhadap kinerja, disiplin terhadap kinerja serta iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Dari

faktor tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul
**“Pengaruh Spiritual Leadership, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja di Kementrian Agama Kabupaten Nias”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Nias
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Nias
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Nias

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Nias
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Nias
3. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Nias

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan hasil pengaruh *spiritual leadership*, iklim organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pemahaman tentang bagaimana upaya mengembangkan organisasi atau perusahaan melalui pemahaman tentang *spiritual leadership*, iklim organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *spiritual leadership*, iklim organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini akan menambah pengetahuan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas.
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan *spiritual leadership*, iklim organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi mahasiswa, dapat dijadikan sebagai referensi penelitian