

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi/perusahaan pasti mempunyai tujuan yang harus dicapai, maka dari itu kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan, organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya yang bisa dilakukan dengan berbagai cara.

Sekolah merupakan salah satu organisasi yang mampu memberikan pelayanan jasa pendidikan untuk membantu seseorang dalam belajar melalui sistem pendidikan yang telah dibentuk oleh pemerintah. Sebuah sekolah tentunya mempunyai tujuan, visi dan misi, untuk mencapai hal tersebut sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan mempunyai kinerja yang baik. Bagi sekolah, tenaga pendidik dan pendukung merupakan bagian yang penting dalam proses berjalannya sistem pendidikan yang telah diterapkan. Maka dari itu, kualitas pendidikan yang bermutu tidak lepas dari adanya kinerja yang telah dilakukan tenaga pendidik dengan baik.

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk organisasi, maka perlu dilakukan penelitian kinerja tenaga pendidik secara individu karena kinerja tenaga

pendidik hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga pendidik tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al, 2018). Maka dari itu, diperlukan seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi.

Seorang pemimpin yang memiliki sikap dan perilaku yang baik akan menjadi panutan para bawahannya. Pemimpin organisasi dapat menerapkan kepemimpinan spiritual dengan menerapkan nilai-nilai etika spiritual agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dan penuh dengan tanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Fry (2003), kepemimpinan spiritual merupakan kumpulan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik, sehingga masing-masing memiliki rasa pertahanan spiritual melalui kebermaknaan kerja dan keanggotaan. Ketika Organisasi yang menerapkan kepemimpinan spiritual yang sesuai dengan keinginan karyawannya, maka akan menumbuhkan rasa keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi, sehingga mendorong para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dalam penelitian Sapta *et al* (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan komitmen afektif. Selain itu dalam penelitian Shofwa (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan spiritual, kesejahteraan di tempat kerja merupakan salah satu cara untuk mendorong kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kesejahteraan didefinisikan terpenuhinya kebutuhan jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat (Arnomo, 2017). Karyawan yang merasakan kesejahteraan di dalam tempat kerja akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga menumbuhkan rasa kesetiaan terhadap organisasi dan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Allen & Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah ruang lingkup yang mengidentifikasi keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh seorang terhadap tugasnya. Komitmen afektif berperan sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Setiap anggota organisasi harus memiliki komitmen afektif agar tercipta situasi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik. Tingginya komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan mendorong kinerja dalam bekerja untuk keberhasilan organisasi. Dalam penelitian Chiu *et al.*, (2020) menyatakan bahwa komitmen afektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual dan kesejahteraan ditempat kerja akan memberikan pengaruh terhadap komitmen afektif, karena spiritual dan kesejahteraan akan mempengaruhi seseorang untuk bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan memberikan kontribusi secara maksimal untuk organisasi dalam melakukan pekerjaan sehingga memiliki komitmen

terhadap organisasi. Jika karyawan telah memiliki komitmen dalam dirinya untuk organisasi maka kinerja seorang karyawan juga akan terpengaruh dan semakin meningkat. Terdapat beberapa hubungan variabel yang masih menyisakan kesimpangsiuran seperti disajikan dalam tabel sebagai berikut

Pada tabel Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dibawah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu beserta *gap research*, berikut merupakan hasilnya :

**Tabel 1.1**

***Gap Research* Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Penulis, Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Shofwa, 2013	Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang
Heru Sulisty, 2009	Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja	pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan
Sanusi & Manan, 2014	Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja	

Pada tabel Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif dibawah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu beserta *gap research*, berikut merupakan hasilnya

**Tabel 1.2****Gap Research Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif**

<b>Penulis, Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
BAYKAL, 2019	Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi.
Avinash & Prasetyo, 2020	Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	
Sapta et al., 2021	Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi	

Pada table Kesejahteraan Ditempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibawah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu beserta *gap research*, berikut merupakan hasilnya :

**Tabel 1.3****Gap Research Kesejahteraan Ditempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Penulis, Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Hudin dan Budiani, 2017	Terdapat hubungan positif antara kesejahteraan ditempat kerja dengan kinerja karyawan.	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang pengaruh kesejahteraan ditempat kerja terhadap kinerja karyawan
Efendi dan Tamami, 2017	Terdapat hubungan positif antara kesejahteraan ditempat kerja dengan kinerja karyawan.	
Herwanto, Umami (2017)	Kesejahteraan ditempat kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan korelasi negative	

Pada table Kesejahteraan Ditempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dibawah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu beserta gap research, berikut merupakan hasilnya :

**Tabel 1.4**  
**Gap Research Kesejahteraan Ditempat Kerja Terhadap Komitmen Afektif**

Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
Pratama, 2021	terdapat hubungan yang signifikan antara <i>psychological well-being</i> dengan komitmen organisasi pada guru.	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang pengaruh kesejahteraan terhadap komitmen organisasi
Pratiwi dkk, 2020	tidak terdapat hubungan positif maupun negative yang signifikan antara <i>subjective well being</i> dengan komitmen organisasi	
Pratiwi, dkk 2021	<i>subjective well-being</i> dan stres kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.	

Sehingga dalam penelitian ini Variabel yang akan diamati yaitu Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kesejahteraan Ditempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen afektif sebagai Variabel Intervening.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
2. Apakah kesejahteraan ditempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
3. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kesejahteraan ditempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah komitmen afektif memediasi secara positif pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah komitmen afektif memediasi secara positif pengaruh kesejahteraan ditempat kerja terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif
2. Menganalisis pengaruh kesejahteraan ditempat kerja terhadap komitmen afektif
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan

4. Menganalisis pengaruh kesejahteraan ditempat kerja terhadap kinerja karyawan
5. Menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan
6. Menganalisis peranan komitmen afektif sebagai pemediasi antara pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan
7. Menganalisis peranan komitmen afektif sebagai pemediasi antara pengaruh kesejahteraan ditempat kerja terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pengembangan ilmu: Memberi tambahan bukti empiris tentang teori-teori yang terkait dengan Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kesejahteraan Ditempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif.
2. Bagi praktik organisasi: Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada pimpinan terkait dengan Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kesejahteraan Ditempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif sehingga bisa dijadikan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan