

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemimpin mengambil peran penting dalam jalannya organisasi. Seorang pemimpin bertugas mengatur segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi. Ketika pemimpin dapat memimpin organisasi dengan baik maka organisasi akan berjalan dengan baik, sehingga tujuan organisasi akan dengan mudah dicapai. Ini berlaku juga sebaliknya, ketika seorang pemimpin tidak dapat memimpin organisasi dengan baik maka organisasi tidak akan berjalan atau tidak bertahan lama.

Sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin sebagai kunci dalam hampir seluruh aspek dari lingkungan di tempat kerja, dari merancang dan mengelola program manfaat hingga melaksanakan survei mengenai tingkah laku untuk menyusun rancangan dan menegakkan kebijakan ketenagakerjaan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal saja, namun juga ditentukan dari keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud yaitu bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dengan pemimpin organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh Rumah Sakit Umum Djojonegoro. RSUD Djojonegoro merupakan Rumah Sakit terbesar di Kabupaten Temanggung. Kesuksesan kinerja RSUD Djojonegoro tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas dengan pengetahuan yang mumpuni.

Permasalahan yang terjadi pada RSUD Djojonegoro yaitu rendahnya keterikatan karyawan dengan atasan, sehingga muncul berbagai permasalahan. Salah satu contoh permasalahan yaitu menurunnya komitmen pada karyawan di RSUD Djojonegoro Temanggung.

Komitmen organisasi wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Komitmen bertujuan untuk mengikat karyawan dari tanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam organisasi. Komitmen bukan hanya sekedar mengerjakan tugas yang diberikan, melainkan menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga karyawan akan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robins, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah spiritualitas ditempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja dipertimbangkan karena merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kepribadian individu Santiago dalam (Liwun dan Prabowo, 2017).

Tabel 1.1
Research Gap

No.	Judul, penulis dan tahun	Hasil	Research Gap
Kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja			
1.	Model peningkatan komitmen sumber daya manusia berbasis spiritual leadership dan spiritual survival serta workplace spirituality dengan moderating individual spirituality (Abdul Hakim, dan Azlimin, 2015)	Ada pengaruh kepemimpinan <i>spiritual</i> terhadap spiritualitas tempat kerja.	Hasil penelitian tidak konsisten menjelaskan hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja.
2.	Menghubungkan Kepemimpinan Spiritual dan Karyawan Pweilaku Pro-lingkungan: dalam Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Semangat Lingkungan (Afsar dkk, 2016)	Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif.	
3.	Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas di Tempat Kerja (Abdurrahman dan Agustini 2011)	<i>Spiritual Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Workplace Spirituality</i> .	
4.	Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intellegence terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Intervening (Irfan Helmy, 2016)	<i>Spiritual leadership</i> berpengaruh terhadap <i>workplace spirituality</i> .	
5.	The Strategy of Spiritual Leadership: The role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities (Jufrizen et al., 2019)	<i>Spiritual leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>workplace spirituality</i> .	

No.	Judul, penulis dan tahun	Hasil	Research Gap
Kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif			
1.	Model Peningkatan Motivasi Intrinsik untuk memicu Kinerja Sumber Daya Manusia. (Rosyidah, 2017)	Spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.	Hasil penelitian tidak konsisten menjelaskan hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif.
2.	Kontribusi Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif melalui Spiritualitas di Tempat Kerja pada karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta. (Rahayu, 2015)	Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif.	
3.	Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Banyumas dengan Spiritual Leadership. (Rokhayati & Astuti, 2015)	Spiritual leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif	

No.	Judul, penulis dan tahun	Hasil	Research Gap
Spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif			
1.	Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Komitmen Organisasional. (Nihan A. Lanisy, 2015)	Workplace spirituality mempengaruhi komitmen afektif secara positif signifikan.	Hasil penelitian tidak konsisten menjelaskan hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif.
2.	Kontribusi Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif melalui Spiritualitas di Tempat Kerja pada karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta. (Siti Rahayu Alam, 2015)	Adanya pengaruh dari spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif.	
3.	Linking Workplace Spirituality and Employee Commitment n Malaysia Public Service Organizations. (Yunan et al., 2018)	Spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen afektif.	

Berdasarkan hasil riset pada tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa ketika kepemimpinan spiritual di perusahaan tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja. Misalnya, dengan memberikan pengakuan dan penghargaan pada nilai-nilai kebajikan dan luhur kemanusiaan

serta memberikan harapan dan cinta untuk orang lain akan membuat karyawan merasakan kehidupan yang bermakna dan membuat bahagia. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena karyawan memberikan pertumbuhan dalam pekerjaan sehingga berusaha untuk tidak melakukan absen dalam bekerja.

Semakin tinggi kepemimpinan spiritual yang dimiliki pemimpin dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan komitmen afektif pada karyawan yang bekerja dalam organisasi. Ini berlaku sebaliknya, apabila kepemimpinan spiritual yang dimiliki pemimpin dalam suatu organisasi rendah maka akan menurunkan komitmen afektif karyawan pada organisasi tersebut.

Ketika pemimpin menggunakan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik serta menciptakan rasa spiritual pada karyawan, dan melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi maka akan meningkatkan komitmen afektif pada karyawan, hal ini karena karyawan akan merasa nyaman dan dapat berpartisipasi aktif dalam organisasi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya Kinjerski & Skrypnek 2006, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki kebutuhan untuk menciptakan komunikasi terbuka dengan orang lain dan memulai pembicaraan dengan ide-ide spiritual mereka yang berkaitan dengan penyampaian visi, harapan dan cinta altruistic yang akan membuat karyawan merasa terpanggil dan dihargai sebagai anggota organisasi sehingga akan berhubungan dengan lingkungan kerja. Hal tersebut akan membuat karyawan

merasa dilibatkan dalam organisasi dan secara afeksi mereka merasa memiliki organisasi di tempat mereka bekerja (Krishnakumar & Neck, 2002).

Semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi komitmen afektif. Misalnya, ketika perusahaan menerapkan spiritualitas di tempat kerja akan menjadikan karyawan bermakna dan merasa nyaman di tempat kerja, sehingga akan meningkatkan komitmen afektif terhadap perusahaan.

Selain itu, perusahaan yang menerapkan nilai spiritualitas akan menghasilkan karyawan yang trampil, muncul yang lebih sering, dan memberikan kontribusi yang lebih bagi suasana yang lebih baik di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan mempunyai keinginan lebih dalam mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja, serta karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada tabel 1.1 terdapat hasil yang berbeda sehingga menimbulkan kesimpangsiuran terhadap hasil penelitian sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini mereplikasi dan modifikasi dari penelitian Abdul Hakim dan Azlimin tahun 2015 dengan judul “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality”. Peneliti akan menggunakan variabel kepemimpinan spiritual, komitmen afektif, dan spiritualitas di tempat kerjayang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif dengan Spiritualitas di Tempat Kerjasebagai Variabel Intervening”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalahx yang akan dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja?
2. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif?
3. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif?
4. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap spiritualitas di tempat kerja?
2. Untuk menguji apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif?
3. Untuk menguji apakah spiritualitas di tempat kerjaberpengaruh terhadap komitmen afektif?
4. Untuk menguji apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel intervening?

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan masukan kedepannya agar RSUD Djombang menjadi lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah dipelajari selama masa perkuliahan serta menambah wawasan dan pengalaman dalam menganalisis suatu permasalahan yang ada di RSUD Djombang.

3. Bagi Responden

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dalam penelitian selanjutnya serta sebagai menambah wawasan dan pengetahuan.