

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia sekarang ini terus berkembang semakin maju, bahkan dalam dunia bisnis. Kemajuan dunia bisnis ditopang oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi teknologi yang sangat pesat. Akselerasi ilmu pengetahuan dan teknologi membuat reka cipta baru atau inovasi yang membuat aktivitas bisnis menjadi lebih mudah dan lancar. Perubahan yang terjadi memberikan dampak dan pengaruh terhadap pelaku usaha, baik perusahaan yang menawarkan produk maupun perusahaan yang menawarkan jasa. Dampak yang ditimbulkan adalah semakin ketatnya persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam seluruh bidang. Ketatnya persaingan usaha mengharuskan perusahaan untuk mulai mengintrospeksi, membenahi diri, dan mengkaji seluruh aspek yang berkaitan dengan kegiatan operasi perusahaan untuk dapat bertahan dan memanjangkan umur perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis perlu piawai dalam mengadaptasikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

Situasi yang sedang berlangsung ini menyiratkan bahwa perusahaan harus terus berupaya untuk mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan yang terjadi. Contohnya ketika semakin berkembang alat teknologi komunikasi, pelanggan akan lebih memilih membeli produk kebutuhan sandang secara daring daripada membeli secara langsung ke toko pakaian yang letaknya cukup jauh.

Contoh lain, penumpang akan lebih memilih menggunakan aplikasi transportasi umum daring yang dapat diakses kapan dan di mana juga dibutuhkan untuk pergi ke suatu tempat daripada menunggu transportasi umum di pinggir jalan. Oleh karena itu, setiap aspek yang menentukan kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan perlu mendapatkan perhatian yang mendalam agar perusahaan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, salah satu aspek yang menjadi penting bagi suatu perusahaan serta memberikan perhatian yang mendalam terhadapnya adalah aspek sumber daya manusia. Keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan tidak hanya bertumpu pada baik buruknya efektivitas produksi, kualitas produk atau jasa, pemasaran dan promosi, serta pengelolaan arus kas perusahaan, namun juga dipandang dari kesuksesan dalam mengelola sumber daya manusia. *Human resources* menjadi sumber daya yang esensial bagi organisasi karena jika tidak memiliki manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan bisa bertahan dan unggul dalam rivalitas.

SDM yang berkualitas akan menjadi penopang organisasi untuk maju dan berkarya. Peralatan terkini yang dimiliki suatu organisasi akan mubazir jika tidak didukung oleh SDM yang mumpuni. Mengawasi SDM pada suatu asosiasi atau organisasi tentu bukan sesuatu yang sederhana. Pengelolaan ini mencakup berbagai komponen meliputi pimpinan, pekerja, dan sistem yang dilaksanakan. Perpaduan yang tepat dari ketiga komponen ini dipercaya dapat menciptakan tempat kerja yang baik. Penciptaan tempat kerja yang kondusif mampu memberdayakan pekerja dan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara ideal. Berbagai cara dapat dilakukan organisasi untuk menghasilkan SDM berkualitas yang sesuai dengan

kebutuhan organisasi, antara lain dengan merekrut karyawan yang memiliki penguasaan informasi dan kemampuan tinggi, mengupayakan kompetensi karyawan yang dimiliki saat ini melalui penyiapan dan pembentukan lingkungan organisasi yang layak, memberikan gaji yang bijaksana dan adil, serta menjalankan gaya kepemimpinan yang tepat.

Leadership adalah kapasitas untuk mempengaruhi suatu himpunan menuju pencapaian atau tujuan (Robbins & Coulter, 2021). Ketika mempengaruhi, para pimpinan mempunyai kapasitas, kemampuan, dan keahlian untuk mengarahkan dan menyerukan individu-individu organisasi atau bawahan dengan sungguh-sungguh untuk membantu organisasi. Hingga saat ini, hipotesis kepemimpinan berfokus pada bagian karakter dan perilaku. Hal ini karena desain kepemimpinan yang ada masih diarahkan oleh perwujudan kewenangan dari manusia dan bukan perintah Tuhan dan sekaligus dari manusia sehingga keduanya disesuaikan (Puspitasari, 2019). Di sinilah pentingnya kepemimpinan yang memberikan pemahaman tentang spiritualitas di tempat kerja.

Spiritualitas adalah pusat dari asosiasi individu dengan jiwa suci, ruh, sumber kebenaran, atau Tuhan yang diyakini manusia dan cara menerapkannya pada lingkungan. Spiritual memiliki aspek yang menyoroti alasan dan pentingnya kehidupan serta aspek dominan lain yang memperhatikan hubungan individu dengan Tuhan. Kepemimpinan saat ini telah berkembang dalam memperbaiki keadaan darurat *leadership* karena meningkatnya penurunan kualitas manusia akibat krisis moral (Tobroni, 2015).

Penggunaan gaya kepemimpinan yang beraneka rupa, salah satunya adalah

gaya kepemimpinan yang spiritualis, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi organisasi. Efisiensi sangat penting bagi setiap perusahaan. Salah satu alat untuk memperkirakan efisiensi perusahaan adalah jumlah pencapaian keuntungan yang meningkat dari satu periode ke periode lainnya atau jumlah pencapaian laba yang telah melampaui target yang telah ditetapkan pada awal periode. Efisiensi suatu perusahaan tidak lepas dari kehadiran para karyawan yang bekerja di dalamnya. Perusahaan dengan karyawan yang lebih baik akan mampu mengatur segala bentuk pergerakan dalam organisasi dengan sempurna. Pekerja akan benar-benar ingin bekerja dengan tekun dan kinerja yang dicapai akan sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya, perusahaan dengan kualitas karyawan yang buruk akan menghasilkan efisiensi organisasi yang rendah karena kinerja pekerja yang tidak terlalu ideal.

KSPPS BMT BIMA merupakan lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah dengan kegiatan mengembangkan usaha dan investasi ekonomi kecil. Sebagai koperasi yang menerapkan prinsip-prinsip religiusitas, tentu sedikit banyak telah menerapkan gaya kepemimpinan spiritual terhadap karyawannya. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Buruknya kinerja karyawan akan berakibat terhadap rendahnya produktivitas perusahaan yang dapat diukur dengan jumlah laba yang rendah atau pencapaian laba yang tidak sesuai dengan target. Koperasi tersebut menargetkan pemerolehan Sisa Hasil Usaha (SHU) untuk tahun 2022 sebesar Rp601.664.734,00, tetapi hasil pencapaiannya hanya sebesar Rp331.949.205,00 atau 55,17% dari jumlah target (KSPPS BMT BIMA, 2023).

Pencapaian itu menandakan bahwa proses usaha yang dilakukan belum berjalan dengan baik. Kinerja karyawan yang menjadi faktor utama dalam proses usaha juga belum diberikan secara maksimal. Oleh karena itu, menjadi menarik apabila dilakukan penelitian untuk menguji pengaruh antara kepemimpinan spiritual yang selama ini diterapkan dengan kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang.

Beberapa kajian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dalam pengembangan lebih lanjut kinerja karyawan justru memiliki kesenjangan atau perbedaan pada hasil penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Fortuna (2020) yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Hasil penelitian Violita (2018) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual sedikit banyak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berlainan dengan kedua hasil riset tersebut, penelitian Amanda (2022) serta Baykal & Zehir (2018) menerangkan bahwa kepemimpinan spiritual pada dasarnya tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kajian yang dilaksanakan oleh Supriyanto et al. (2020) dan Pio et al. (2015) juga berpendapat bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pekerja. Oleh karena itu, meskipun dari tahun ke tahun telah banyak penelitian yang menganalisis dampak kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan, tetapi dari eksplorasi di atas menunjukkan bahwa masih terdapat kejanggalan dalam hubungan hipotetis antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel ini masih sangat menarik dan penting untuk diselesaikan. Selain itu, dalam riset ini faktor motivasi kerja intrinsik dan

faktor perilaku menyimpang di lingkungan kerja digunakan sebagai perantara yang mengintervensi dampak penggunaan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Pada upaya meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa elemen penting yang mempengaruhi. Kinerja karyawan yang ideal dan produktif adalah tujuan organisasi dalam mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Tingkat kesuksesan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas menjadi tolak ukur dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Kinerja pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh dua unsur, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal, antara lain pengetahuan, kapasitas, karakter, motivasi kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan disiplin, sedangkan unsur eksternal, antara lain motivasi kerja, wewenang, *leadership style*, budaya organisasi, tempat kerja, dan loyalitas (Sandra, 2018).

Motivasi menjadi suatu daya pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak. Di mana dorongan tersebut menjadi pangkal seseorang untuk melakukan tindakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk dari motivasi kerja adalah motivasi kerja intrinsik. Inspirasi kerja alami pada umumnya diterapkan oleh karyawan itu sendiri, misalnya dalam peraih prestasi kerja, kemampuan merampungkan tanggung jawab yang diberikan, kemampuan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dan syarat kompetensi kerja pada organisasi (Verianto, 2018). Menurut Li et al. (2022), kepemimpinan spiritual memiliki fokus dalam penggunaan motivasi intrinsik sebagai pengalaman bernilai positif yang karyawan peroleh secara langsung dari tugas kerjanya. Dengan adanya nilai spiritualitas yang dibangun oleh kepemimpinan spiritual dalam organisasi akan mendorong karyawan

untuk memiliki motivasi intrinsik saat bekerja sehingga karyawan cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Gejala *Workplace Deviant Behaviour* (WDB) terdapat pada berbagai organisasi atau perusahaan yang mengindikasikan banyak pegawai yang tidak efektif dalam bekerja, mengambil waktu istirahat tambahan di luar aturan, tidak mengikuti arahan atasan, bahkan korupsi. Penelitian Howladar et al. (2018) menunjukkan bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja berdampak buruk terhadap karyawan dan organisasi. Dampak ditanamkannya nilai spiritualitas yang diterapkan oleh kepemimpinan spiritual dalam organisasi akan mendorong para karyawan untuk cenderung tidak melakukan perilaku-perilaku melanggar di lingkungan kerja. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi perlu menekankan spiritualitas dalam diri para pekerja sehingga cara berperilaku yang menyimpang dapat dibatasi.

Pengembangan nilai spiritual di lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu cara untuk meningkatkan kesetiaan karyawan dan semangat juang (Gadi et al., 2022). Pekerja yang memiliki spiritualitas baik akan benar-benar ikhlas dalam bekerja. Pegawai juga umumnya akan mengendalikan sentimen yang mendesak mereka untuk melaksanakan perbuatan menyimpang sehingga para karyawan yang memiliki sifat spiritual dapat tampil lebih baik dalam situasi dan lingkungan mereka. Berdasarkan uraian tersebut, faktor motivasi kerja intrinsik dan perilaku menyimpang di tempat kerja akan tepat digunakan sebagai variabel mediasi dalam tinjauan yang mengkaji dampak kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Kajian ini akan memberikan data yang jelas mengenai hubungan

antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan secara langsung ataupun implikasinya melalui peran motivasi kerja intrinsik dan perilaku menyimpang di tempat kerja secara tidak langsung.

Merujuk pada latar belakang di atas maka penulis akan mengangkat sebuah penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja Intrinsik dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja (Studi pada Karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penerapan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang?
2. Apakah penerapan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap motivasi kerja intrinsik pada karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang?
3. Apakah penerapan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang?
4. Apakah motivasi kerja intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang?
5. Apakah perilaku menyimpang di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang?

6. Apakah motivasi kerja intrinsik memediasi pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang?
7. Apakah perilaku menyimpang di tempat kerja memediasi pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja intrinsik pada karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perilaku menyimpang di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang.
6. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja intrinsik dalam memediasi pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang.

7. Untuk menguji dan menganalisis perilaku menyimpang di tempat kerja dalam memediasi pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BIMA Magelang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Peneliti menilai dengan riset ini dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh pada bangku perkuliahan. Pengalaman dalam mengumpulkan data, menganalisis data, dan menyimpulkan atas hasil analisis data merupakan pelajaran yang berharga untuk memahami informasi, mengidentifikasi masalah, serta menyusun langkah strategis penyelesaian masalah pada suatu organisasi. Selain itu, kajian ini juga diinginkan dapat menambah sumber gagasan bagi KSPPS BMT BIMA Magelang guna mempertimbangkan dan mengevaluasi penerapan kepemimpinan spiritual yang selama ini telah dilaksanakan untuk mengembangkan kinerja karyawannya menjadi lebih optimal.

2. Manfaat Teoritis

Karya ilmiah ini dinantikan untuk dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi tambahan pandangan yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.