

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan akan maju atau mundur dalam mencapai tujuannya. SDM merupakan aset terpenting bagi masa depan perusahaan, menjadikannya komponen krusial dalam organisasi atau perusahaan. Kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, salah satunya adalah kepemimpinan spiritual.

Menurut Ludeman dan Hendricks (2003), kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, mempengaruhi, dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang, serta penerapan nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan dalam tujuan, proses budaya, dan perilaku kepemimpinan (Kakiay, 2017). Tema ini juga mencakup burnout. Menurut Maslach & Schaufeli (Schaufeli, 2008), burnout adalah kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan fisik dan emosional, yang mengakibatkan konsep diri yang negatif, penurunan konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk (Kepemimpinan & Purwokerto, 2012).

Karyawan juga harus memiliki komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu serta tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Maryati & Sya'roni, 2019). Keterlibatan kerja yang tinggi berarti seorang individu mendukung pekerjaan tertentu. Karyawan juga membutuhkan kebahagiaan dalam bekerja. Dengan menciptakan kebahagiaan di tempat kerja, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Diener (2008) menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat diartikan sebagai perasaan antusias terhadap pekerjaan, semangat untuk datang bekerja, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, menunjukkan ketergantungan satu sama lain di tempat kerja, memiliki performa kerja yang baik, dapat bergaul dengan karyawan lain, bersedia menggantikan jadwal kerja teman ketika dibutuhkan, serta bekerja pada proyek sampingan untuk meningkatkan tempat kerja, produk, dan layanan (Bakker & Oerlemans, 2016).

Penelitian ini penting dilakukan karena tema kepemimpinan spiritual dan burnout sangat menarik untuk diteliti. Gaya kepemimpinan spiritual memiliki karakteristik khas dan berkaitan dengan spiritualitas. Kepemimpinan spiritual memberikan perhatian khusus pada kebutuhan spiritual karyawan dan berfokus pada mempengaruhi persepsi nilai karyawan (Chen dan Yang, 2012). Jenis kepemimpinan ini mendorong para pemimpin untuk merangsang inisiatif kerja karyawan dengan: membangun visi organisasi, memiliki keyakinan penuh pada visi, dan memberikan cinta altruistik kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan spiritual mereka seperti realisasi diri, dihargai oleh orang lain, rasa hormat, dan penghargaan, untuk meningkatkan output individu dan organisasi (Fry, 2003; Yang dkk., 2019).

Hasil penelitian Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, dengan menerapkan kepemimpinan spiritual yang baik, komitmen organisasi dapat meningkat. Penelitian sebelumnya oleh Nurfika Asmaningrum, Budi Anna dan Sutanto (2011), dan Siti Rahayu Alam (2015) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Namun, penelitian oleh Riane Johnly Pio, Umar Nimran, Taher Alhabsyi (2015), dan Abdul Hakim (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh signifikan

terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tempat penelitian, di mana anggota organisasi hanya fokus pada nilai-nilai spiritual tanpa terlalu memperhatikan komitmen atau tujuan organisasi. Fenomena ini dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna membuktikan secara empiris apakah fenomena dan hasil penelitian sebelumnya benar adanya.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepemimpinan spiritual mempengaruhi komitmen organisasi?
2. Apakah kepemimpinan spiritual mempengaruhi work happiness?
3. Apakah burnout mempengaruhi komitmen organisasi?
4. Apakah burnout mempengaruhi work happiness?
5. Apakah work happiness mempengaruhi komitmen organisasi?
6. Apakah work happiness memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi?
7. Apakah work happiness memediasi pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis kepemimpinan spiritual mempengaruhi komitmen organisasi
2. Untuk menganalisis kepemimpinan spiritual mempengaruhi work happiness
3. Untuk menganalisis burnout mempengaruhi komitmen organisasi
4. Untuk menganalisis burnout mempengaruhi work happiness
5. Untuk menganalisis work happiness terhadap komitmen organisasi
6. Untuk menganalisis work happiness memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi

7. Untuk menganalisis work happiness memediasi pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Mengetahui kepemimpinan spiritual mempengaruhi komitmen organisasi
2. Mengetahui kepemimpinan spiritual mempengaruhi work happiness
3. Mengetahui burnout mempengaruhi komitmen organisasi
4. Mengetahui burnout mempengaruhi work happiness
5. Mengetahui work happiness mempengaruhi komitmen organisasi
6. Mengetahui work happiness memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi
7. Mengetahui work happiness memediasi pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi