

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada era globalisasi saat ini menjadi faktor yang terpenting dalam jalannya suatu perusahaan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran sebagai fungsi untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara baik dan bernilai agar perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang memiliki keunggulan sehingga dapat membantu jalannya pekerjaan dengan baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting karena setiap hari manusia selalu berdampingan dengan tugas pekerjaannya, sehingga jalannya pekerjaan di perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu akan jalannya perusahaan, maka sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil dan tujuan yang lebih baik.

Masalah yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini antara lain yaitu rendahnya dari kualitas sumber daya manusianya. Sumber yang dilansir oleh *World Economic Forum* (WEF) pada tahun 2017 yang mengkaji kualitas sumber daya manusia di 130 negara, Indonesia berada dalam peringkat 65 dari 130 negara, mengingat banyaknya SDM yang dimiliki Indonesia namun belum dimanfaatkan secara optimal. Badan Pusat Statistik (BPS) yang melansir tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang bersumber dari *United Nations*

Development Programme (UNDP) menyatakan bahwa IPM Indonesia di tahun 2016 menempati peringkat 113 dari 188 negara, terjadi penurunan peringkat dari tahun 2015 di peringkat 110 dari 188 negara. Tentunya masih jauh dari yang diharapkan mengingat SDM di Indonesia sangat banyak dibanding negara-negara lain. Dibandingkan dengan jumlah manusia di Indonesia sangat banyak, maka harus dioptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dalam menunjang laju pertumbuhan di Indonesia ini akan berguna. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula untuk tujuan dari perusahaan.

Kinerja SDM adalah sebuah hasil atau prestasi kerja yang baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan itu sendiri dalam periode waktu tertentu dalam mengerjakan tugas pekerjaannya melalui tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. (Anwar, 2013). Kinerja SDM yang tinggi akan memiliki dampak yang positif bagi perusahaan atau organisasi, dengan adanya kinerja yang tinggi maka tujuan dari perusahaan akan lebih cepat tercapai. Kinerja SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu lingkungan kerja, dukungan sosial, pelatihan dan pemberdayaan, komitmen, semangat kerja, kompensasi, kecerdasan, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Dari beberapa faktor tersebut salah satunya adalah semangat kerja.

Semangat kerja adalah melakukan tugas pekerjaan dengan lebih giat untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik dan juga cepat. Hasil maksimal tentunya menjadi prioritas bagi suatu perusahaan dan organisasi, semangat kerja yang

tinggi pada karyawan sangatlah diperlukan, untuk tetap mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, semua karyawan harus memiliki kompetensi yang baik, semangat kerja merupakan salah satu untuk mendorong atau meraih kompetensi yang baik pada karyawan, (Nitisemito, 2010)

Semangat kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja, karyawan dapat mengerjakan tugas dengan lebih cepat, dengan hasil yang lebih baik, maka akan juga perusahaan lebih cepat memperoleh tujuannya. Jadi semangat kerja karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya apabila semangat kerja tinggi maka kinerja juga akan tinggi. Semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) “menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja SDM, artinya semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula kinerja SDM.”

Kecerdasan Spiritual juga berpengaruh pada kinerja. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang berdasar pada kemampuan dari dalam diri kita untuk memahami dan mengenal arti apa sebenarnya tujuan dari diri kita, sebagai insan berspiritual juga sebagai bagian dari alam semesta. Kecerdasan spiritual yang kita miliki akan memahami dengan sepenuhnya arti dan hakikat kehidupan yang sedang kita jalani. (Aribowo, 2003). Kecerdasan spiritual yang tinggi dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja sumber daya manusia, kecerdasan spiritual yang tinggi akan mudah untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan dengan lebih cepat, karyawan yang cerdas akan spiritualnya memiliki berpandangan yang selalu positif dalam bekerja, dan ketika

berinteraksi sosial dengan rekan kerja akan baik, dari semua unsur tersebut secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan, maka kecerdasan spiritual yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja SDM sesuai dengan penelitian menurut Hidayah (2012), “menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM, artinya semakin tinggi kecerdasan spiritual maka akan semakin tinggi pula kinerja SDM.”

Kepemimpinan spiritual memiliki peran yaitu sebagai pemimpin akan memberikan pengaruh terhadap karyawannya bekerja, pemimpin yang memiliki kepemimpinan spiritual yang baik akan memberikan nilai-nilai spiritual didalam pekerjaan sehari-hari, dengan adanya kepemimpinan spiritual maka akan memberikan peran terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepemimpinan spiritual adalah karakter seorang pemimpin yang memberikan pengaruh, menggerakkan, membangkitkan serta dapat mengilhami, memberikan kasih sayang, pelayanan melalui keteladanan yang baik, dan mampu mengimplementasikan dari sebuah nilai-nilai maupun sifat-sifat dari asas ketuhanan untuk sebuah tujuan dari perilaku kepemimpinan dan proses budaya. (Tobroni, 2015). Kepemimpinan spiritual yang dimiliki seorang pemimpin di suatu perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap antara hubungan dari kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang spiritual akan mempengaruhi, mengarahkan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dengan baik yang didasari oleh nilai-nilai spiritual yang mana akan membuat kinerja karyawan lebih baik. Jadi,

kepemimpinan spiritual akan memberikan pengaruh positif hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM.

Fenomena gap yang terjadi yaitu dari peneliti terdahulu yang meneliti Kepemimpinan spiritual yang mempengaruhi hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sesuai dengan saran penelitian yang dilakukan oleh Florentina (2014), yang dalam kesimpulan / *future research* menyarankan untuk menambahkan variabel kepemimpinan spiritual sebagai variabel moderating antara hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Selain itu adanya peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Darmawan (2016) menyimpulkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Prasetyo (2017) juga menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Kepemimpinan spiritual juga dapat memberikan pengaruh antara semangat kerja dengan kinerja. Pemimpin yang baik secara spiritual akan dapat disegani oleh para karyawannya, karena pemimpin yang berspiritual akan menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kredibilitas, integritas, belas kasih, kebijaksanaan, yang akan membentuk akhlak dan moral bagi diri sendiri dan orang lain, sehingga semangat kerja para karyawan akan meningkat karena adanya pengaruh dari kepemimpinan spiritual. Jadi, kepemimpinan spiritual akan memberikan pengaruh yang positif terhadap hubungan semangat kerja dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan spiritual juga memberikan pengaruh pada bawahan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita (2015), kepemimpinan spiritual memberikan pengaruh pada bawahan salah satunya yaitu semangat kerja pada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat menjadi variabel moderasi antara hubungan semangat kerja terhadap kinerja.

Sumber dari Direktorat Jendral Pajak (DJP) menyatakan target pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Demak pada tahun 2017 terkumpul sebesar 83% dari total penerimaan, pada tahun 2016 terkumpul 91% dari total target pajak penerimaan di Demak, dengan mengalami 8% penurunan dari tahun sebelumnya, dimungkinkan kurangnya sosialisasi wajib pajak oleh petugas jajaran perpajakan di daerah Demak dan kurangnya kesadaran dari masyarakat. Selain itu banyaknya kasus korupsi yang dilakukan oleh para pegawai pajak menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mereka kurang dan adanya dorongan dari luar dan kebutuhan ekonomi yang cukup menyebabkan terjadinya korupsi dikalangan pegawai pajak. Fenomena yang terjadi di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Demak bahwa mengalami penurunan kinerja atau kinerja karyawan belum optimal, hal tersebut antara lain dimungkinkan oleh rendahnya semangat kerja yang didapat oleh para karyawan, selain rendahnya semangat kerja, kecerdasan juga membuat pengaruh pada kinerja, terutama kecerdasan spiritual, lemahnya kecerdasan spiritual akan menyebabkan mudah melakukan perbuatan menyimpang seperti korupsi yang terjadi mengakibatkan kinerja SDM kurang optimal. Kecerdasan spiritual juga dipengaruhi oleh sosok pemimpin, dimana pemimpin mampu memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja, apabila permasalahannya berada pada rendahnya hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja maka pemimpin diharapkan memberikan contoh melalui sikap kepemimpinan spiritualnya. Kepemimpinan spiritual memberikan hal yang positif maka pengaruh

antara kecerdasan spiritual akan meningkat terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual memoderasi antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

Dari fenomena tersebut maka disimpulkan bahwa semangat kerja yang rendah dan kecerdasan spiritual yang rendah menjadi permasalahan, selain itu adanya moderasi kepemimpinan spiritual juga memiliki pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut yang menjadi masalah di KPP Pratama Demak

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, masalahnya adalah bagaimana meningkatkan kinerja di KPP Pratama Demak. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Demak dengan harapan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga mampu bekerja dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Bersasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah ” Bagaimana peran Semangat Kerja, Kecerdasan Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual dalam meningkatkan Kinerja SDM “. Pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?
2. Bagaimana pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia?

3. Bagaimana kepemimpinan spiritual memoderasi pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana kepemimpinan spiritual memoderasi pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya tidak terlepas dari adanya tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan masalah yang dirumuskan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan atau menganalisis pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Untuk mendeskripsikan atau menganalisis pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Untuk mendeskripsikan atau menganalisis pengaruh antara kepemimpinan spiritual yang memoderasi antara semangat kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Untuk mendeskripsikan atau menganalisis pengaruh antara kepemimpinan spiritual yang memoderasi antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama sebagai berikut:

1. Aspek teoritis : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai pembuktian dari ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Aspek praktis : Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kantor Pelayanan Pajak Pratama Demak
3. Bagi peneliti : Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi pembelajaran dan pembuktian untuk menambah pengalaman sebagai peneliti serta dapat mempraktekkan teori dalam kehidupan sehari-hari