

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai demi kemajuan perusahaannya, maka unsur utama dalam hal ini adalah adanya Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia sebagai motor penggerak, inspirasi dan otak berjalannya suatu perusahaan. Semakin baik kualitas SDM yang dimiliki perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja perusahaan, sebaliknya jika SDM semakin menurun kualitasnya maka semakin menurun pula kinerja dari perusahaan itu sendiri dan pada akhirnya akan mengakibatkan dampak terhadap perusahaan tersebut.

Dalam kemajuan kualitas SDM yang baik maka dibutuhkan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan. Oleh sebab itu, untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan maka dibutuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas adalah kesetiaan yang dilakukan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari perilaku orang yang tidak bertanggung jawab terhadap perusahaan (Hasibuan, 2009).

Menurut Al-Musadiq loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, yang dilengkapi didalamnya dengan rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Poerwadarminta dalam Hamzah, dkk, 2013).

Tidak hanya itu, suatu proses kemajuan kualitas SDM juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari atasan.

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor yang juga menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan adalah meningkatnya kinerja khususnya para karyawan, serta menciptakan rasa loyal dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Pada umumnya, selama ini perusahaan banyak menggunakan tipe kepemimpinan transaksional maupun kepemimpinan transformasional yang lebih menekankan pada aspek karakter maupun perilaku. Beberapa riset mengatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah perilaku manusia yang merupakan amanat dari Tuhan Yang Maha Esa (Sulistyp, 2009).

Gaya kepemimpinan spiritual diyakini dapat mengatasi krisis kepemimpinan saat ini yang ditandai dengan merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya ethical malaise dan ethical crisis (Tobroni, 2005). Menurut Tobroni (2005), spiritualitas telah terbukti menjadi kekuatan yang luar biasa untuk diciptakan individu yang memiliki akhlaqul karimah dan integritas, akhirnya dapat membangun masyarakat Islam dalam mencapai puncak peradaban.

Dengan terciptanya kepemimpinan spiritual terhadap atasan maka karyawan yang dipimpin merasa bahwa pekerjaan yang dia lakukan adalah sebagian dari ibadah yang diamanatkan dari Tuhan. Rasa spiritualitas dalam diri karyawan masing-masinglah yang membuat dirinya lebih tenang dalam mengerjakan pekerjaan. Dapat dibayangkan jika tidak adanya gaya kepemimpinan

spiritual, maka yang terjadi adalah stress kerja dan mengganggu kinerjanya. Jika hal itu terjadi maka perusahaan akan gagal dalam mencapai tujuannya.

Selain itu, kualitas kinerja karyawan dan rasa loyalitas karyawan juga ditentukan dari komitmen organisasi. Menurut Suhendi (2010), loyalitas karyawan diindikasikan dengan adanya komitmen karyawan didalam perusahaan, terciptanya komitmen dalam berorganisasi karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Sedangkan salah satu tercapainya hasil yang maksimal dari karyawan dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi (Luthans, 2006).

Komitmen organisasi pada hakikatnya menekankan bahwa bagaimana hubungan antara karyawan dan pekerjaannya dapat menciptakan sikap yang dipandang sebagai rasa keterikatan pada pekerjaannya sehingga akan timbul rasa sepenuh hati dan berjanji untuk melaksanakan tugas yang harus diselesaikan secara taat dengan aturan yang telah disepakati bersama oleh perusahaan itu sendiri. Selain komitmen organisasi sebagai pendukung loyalitas karyawan dan kinerja karyawan, sistem kompensasi yang memadai juga mempengaruhi hal tersebut.

Kompensasi menurut Hasibuan (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan dengan benar dapat berindikasi terhadap loyalitas karyawan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian

kompensasi merupakan suatu pemberian atas jasa yang dilakukan oleh karyawannya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti terhadap prestasi kerja yang diraih oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut terjadi karena pihak perusahaan menghendaki adanya prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, jadi apabila kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dan dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Rizal G, dkk, 2014). Penelitian yang lain menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja sumber daya manusia (Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012). Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk menyelesaikan ketidakkonsistenan diatas.

Faktor lain dari kinerja SDM juga terdapat pada kecerdasan spiritual yang dimiliki masing-masing karyawan yang perlu diperhatikan. Kecerdasan spiritual ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja karena dapat menguatkan moral, meningkatkan kemampuan menyesuaikan aturan, dan meningkatkan kecerdasan yang menempatkan perilaku hidup yang bermakna. (Zohar dan Marshal, 2002).

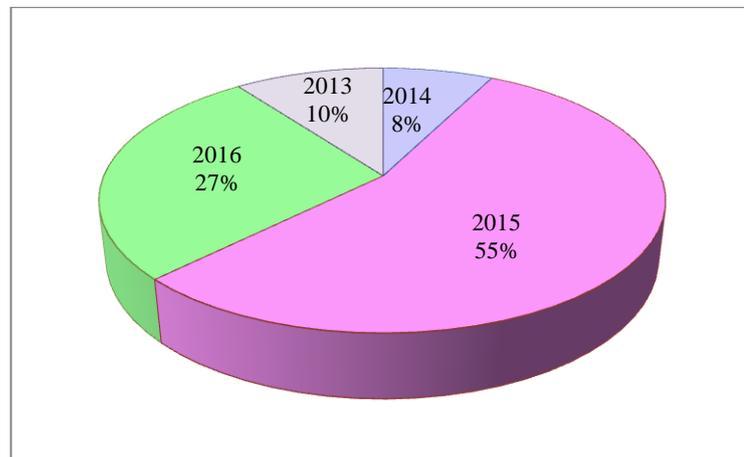
Kecerdasan spiritual sebagai dasar yang dibutuhkan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif. Di dunia kerja saat ini sangat diperlukan konsentrasi pada masalah spiritual. Karyawan memperoleh nilai hidup bukan hanya di rumah saja, akan tetapi karyawan juga mencari makna hidup yang

ada di sekitar lingkungan kerja itu sendiri. Mereka yang mampu memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerjanya maka mereka akan menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibandingkan dengan mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman,2002). Adanya rasa spiritualitas dalam diri karyawan yang membawa amanah dari Tuhan maka akan membantu meningkatnya kinerja karyawan.

PT Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya 99,99% dimiliki oleh Telkom. Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan telekomunikasi. Telkom Akses berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing di tingkat dunia.

Penelitian ini dilakukan pada PT Telkom Akses Unit SDI Regional IV Jateng-DIY yang berdasarkan prasurvey terdapat beberapa keluhan-keluhan dari karyawan seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan prestasi yang dihasilkan kepada perusahaan maka hal ini mengakibatkan terjadinya tingginya *turnover intention* yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. *Turnover intention* ini sangat perlu diperhatikan karena mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan lebih memilih pekerjaan yang lebih disukainya serta

menjamin kehidupannya akan lebih besar dibandingkan dengan mempertahankan apa yang sudah diberikan atau yang sudah ada dalam perusahaan tersebut.



GAMBAR 1.1
TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN PT TELKOM AKSES UNIT SDI REGIONAL IV
JATENG-DIY 2013-2016

Sumber : Admin Unit SDI Regional IV Jateng-DIY

Dilihat dari gambar diagram diatas bahwa perputaran karyawan (turnover) tahun 2013 – 2016 terlihat bahwa turnover tertinggi pada tahun 2015 yang dimana karyawan masuk sebesar 55% . Tingkat turnover yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan dari dalam perusahaan.

Dalam hal ini dikarenakan masalah yang akan dibahas sangat luas dan cakupan area penelitian sangat besar maka penelitian ini dibatasi oleh a) waktu : tahun 2017 dan b) lokasi : PT Telkom Akses Unit (Survey Drawing Inventory (SDI) Regional IV Jawa Tengah – DIY. Untuk itu diperlukan penelitian lanjutan dengan judul **“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Spiritual, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kecerdasan Spiritual”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat permasalahan yang terjadi di PT Telkom Akses Jateng-DIY, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keterkaitan komitmen organisasi (*organization commitment*) dan kompensasi (*compensation*) terhadap loyalitas karyawan (*employee loyalty*).
2. Bagaimana keterkaitan kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).
3. Bagaimana keterkaitan kecerdasan spiritual (*spiritual leadership*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).
4. Bagaimana keterkaitan komitmen organisasi (*organization commitment*) dan kompensasi (*compensation*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).
5. Bagaimana keterkaitan loyalitas karyawan (*employee loyalty*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).
6. Bagaimana membentuk model peningkatan kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan keterkaitan antara komitmen organisasi dan kompensasi pada loyalitas karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan keterkaitan kepemimpinan spiritual, komitmen organisasi, kompensasi, kecerdasan spiritual, dan loyalitas pada kinerja karyawan.

3. Membentuk model peningkatan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. **Manfaat Akademis**

Bagi ilmu pengetahuan, sebagai bahan tambahan referensi dan wacana khususnya yang berkaitan dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT.Telkom Akses Jateng-DIY.