

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan yang sangat kompetitif di dunia bisnis saat ini menuntut perusahaan untuk dapat terus bersaing sehingga perusahaan akan terus berusaha meningkatkan produktifitas kinerja dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sedangkan disisi lain, perusahaan juga diharapkan untuk dapat memperhatikan kebahagiaan dari sumber daya manusianya.

Hasil penelitian oleh Fry *et al.* (2011) dan Fu & Despande (2014) menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dan komitmen organisasi. Nadiri & Tanova (2010) pada penelitiannya mengungkapkan bahwa *job satisfaction* dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, *job satisfaction* adalah juga dapat mengurangi *turnover* karyawan dalam perusahaan (Chen *et al.*, 2011) dimana *turnover* yang tinggi akan mengganggu kinerja perusahaan. Dengan demikian, dengan meningkatkan *job satisfaction* akan menguntungkan sumber daya manusia sekaligus bermanfaat bagi perusahaan. Dengan pertimbangan hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan *job satisfaction* dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Beberapa penelitian yang terkait dengan *job satisfaction* telah banyak dilakukan, antara lain oleh Zavareh *et al.* (2013) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* akan mempengaruhi kebahagiaan karyawan. Hasil tersebut didukung pula dengan hasil penelitian Yusof & Zulkifli (2016) yang mengungkapkan *spiritual leadership* memiliki hubungan positif terhadap *job satisfaction*. Sedangkan dalam penelitian Sani *et al.* (2016), *spiritual leadership* tidak mempengaruhi *job satisfaction* dimana hal ini bertolak belakang dengan penelitian lainnya. *Spiritual leadership* didefinisikan sebagai bentuk motivasi intrinsik yang dapat berupa nilai, sikap, dan perilaku terhadap diri sendiri dan orang lain (Fry, 2003).

Variabel selanjutnya yang dapat mempengaruhi *satisfaction* adalah *meaning in life* berdasarkan hasil penelitian dari Pan *et al.* (2008). Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *meaning in life* memiliki kontribusi positif dalam memprediksi *life satisfaction*. Dengan dasar tersebut, penelitian ini akan mengaitkan hubungan *meaning in life* terhadap *job satisfaction*. *Meaning in life* merupakan perasaan mengenai makna hidup seseorang yang dianggap penting. (Steger & Frazier, 2005).

Akhir-akhir ini pertumbuhan hotel di Semarang sangatlah tinggi. Hal itu dapat terlihat dari banyaknya pembangunan hotel-hotel baru di Kota Semarang. Berdasarkan data dari Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Jawa Tengah, tingkat pertumbuhan hotel di Kota Semarang mencapai 20 persen per tahun. Hal tersebut sangat tidak seimbang dengan kenaikan tingkat kunjungan

wisatawan yang hanya sebesar 7-8 persen setiap tahunnya. Kurangnya persentase kunjungan wisatawan tersebut disebabkan oleh minimnya *event* berskala nasional dan internasional di Semarang dan kondisi infrastruktur yang kurang memadai. Dengan demikian, dalam persaingan bisnis hotel di Semarang yang sangat kompetitif ini diperlukan solusi untuk dapat bersaing dalam kondisi seperti ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan saran *further research* oleh Zavareh *et al.* (2013) dan *research gap* yakni penelitian mengenai faktor-faktor mediasi yang berpengaruh pada *spiritual leadership* terhadap *employee's happiness*, peneliti menjadikan *meaning in life* sebagai variabel mediator hubungan antara *spiritual leadership* terhadap *job satisfaction*. Maka rumusan masalah studi ini adalah “*Bagaimana model peningkatan job satisfaction berbasis spiritual leadership dengan moderasi meaning in life.*” Dengan demikian, pertanyaan penelitian (*question research*) ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap *job satisfaction*?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap *job satisfaction* dengan mediasi faktor *meaning in life*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan *spiritual leadership* terhadap *job satisfaction*.

2. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan *spiritual leadership* terhadap *job satisfaction* dengan mediasi *meaning in life*.

1.4. Manfaat

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi Perhotelan Kota Semarang dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.