

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting atau modal utama yang paling berharga karena keberhasilan atau tidaknya perusahaan ataupun institusi dalam mencapai sasaran sangatlah dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maupun institusi. Pentingnya SDM sendiri merupakan usaha atau jasa yang diberikan dalam proses produksi yang Dalam sebuah perusahaan tentunya akan ada seorang pemimpin, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja organisasi. Banyak organisasi yang tidak bisa mencapai tujuan karena faktor pada pemimpin ataupun manajer yang ada di perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan karyawan dalam organisasi dapat meningkat apabila pemimpin dapat diandalkan begitupun sebaliknya, kepemimpinan sendiri lebih mencerminkan asumsi tentang sebuah pengaruh social yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok organisasi. Selama ini banyak yang menggunakan teori kepemimpinan yang lebih menomor satukan pada sikap, perilaku, sifat serta

karakter. Hal tersebut dikarenakan masih ada yang menggunakan struktur-struktur kepemimpinan dengan berpedoman pada hakikat kepemimpinan.

Praktik perusahaan yang tidak terpuji tidak terlepas dari para manajemen sumber daya manusia yang jauh dari nilai-nilai spiritual. Banyak Perusahaan ataupun lembaga masyarakat yang memberi nama instansi mereka dengan keagamaan namun pada nyatanya pelayanan ataupun sikap para sumber daya manusianya tidak sesuai dengan apa yang menjadi visi misi perusahaan tersebut. Akibatnya banyak pegawai yang bekerja hanya untuk kebutuhan duniawi ataupun ekonomi, melainkan tidak untuk mencintai pekerjaan dan menikmati hidup. Disinilah diperlukan orientasi kepemimpinan baru dalam suatu organisasi, yaitu kepemimpinan spiritual (spiritual leadership).

Dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tenaga kerja manusia memiliki peranan yang penting. Tenaga kerja manusia tidak semata-mata dimanfaatkan bagi kepentingan perusahaan atau institusi dan disamakan dengan faktor produksi yang lain, akan tetapi harus ditempatkan pada posisi yang penting dari sebuah proses produksi. Untuk mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki, maka perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan pada karyawan sehingga akan mempengaruhi prestasi karyawan. Kepuasan seorang karyawan pada pekerjaannya dalam dilihat dari perilaku pada pekerjaannya. Sopiah, (2008) menyatakan "*job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job experience*" kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki hubungan

yang dekat dengan kemampuan karyawan sehingga menguasai pekerjaannya. Seorang karyawan yang akan memunculkan sikap kepuasan kerja dan akan berdampak positif pada pekerjaannya. Maka karena itu, kepuasan kerja harus diciptakan secara maksimal agar semangat kerja, pengabdian, munculnya rasa sayang, kedisiplinan dan kinerja karyawan akan meningkat. Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan, mengikuti SOP perusahaan, pemenuhan standar kinerja, kehidupan kerja yang tidak sesuai, serta hal lain yang serupa merupakan tuntutan pekerjaan. Hal tersebut yang membuat karyawan memiliki kepuasan kerja dengan tingkat yang berbeda, yang dilihat dari penilaian dari setiap karyawan. Aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu yang semakin tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan sebaliknya.

Untuk mencapai kepuasan yang baik bagi perusahaan juga harus mampu memotivasi karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi manajer. Mereka memerlukan pemahaman mengenai mengapa orang berbuat seperti ini mereka lakukan sehingga mereka dapat mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi berkaitan dengan fisiologis dan psikologis, hal ini menguatkan bahwa motivasi datangnya dari dalam diri seseorang mengingat status sosial dari seseorang, oleh karena itu tingkatan motivasi yang berbeda-beda.

Oluseyi.A (2009) Motivasi ialah dorongan batin untuk berorganisasi dalam cara tertentu, biasanya dengan cara yang akan mengakibatkan penghargaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah

kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan 2003:92). Di dalam motivasi terdiri dari dua unsur, unsur luar dan unsur dalam yang telah diketahui bahwa unsur luar (eksternal ) meliputi kekuatan yang ada diluar dari individu, seperti halnya faktor pengendalian yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan penggajian, keadaan kerja, kebijakan yang terikat dalam hal pekerjaan yang mengandung pengembangan dan tanggung jawab. Sedangkan pada unsur dalam (internal) itu sendiri ialah timbulnya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Misalnya: kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam melakukan aktivitasnya (Hasibuan 1999). Seorang pemimpin harus bisa mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan dalam perusahaan atau institusi dalam mewujudkan kinerja karyawan dapat tercapai. Ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia ialah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi yang paling signifikan terhadap kepemimpinan spiritual merupakan motivasi intrinsik yang merupakan sebagai pengalaman bernilai positif yang seorang karyawan dapatkan secara langsung dari tugas kerjanya (Choong, *et al*, 2011)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain motivasi intrinsik adalah komitmen organisasi . Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan

itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasional merupakan seberapa jauh tingkat karyawan dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi dan keterlibatannya dalam perusahaan (Wahyuningsih 2009). Akibat penurunan nilai sebagai *etical malise* dan *etical crissis*, menyebabkan krisis kepemimpinan sehingga perlu adanya perbaikan. (Tobroni, 2005).

Robbins (2007), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian atau tujuan. Kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin mempunyai kemampuan, keterampilan dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi atau bawahannya secara ikhlas untuk kepentingan organisasi. Siagian (1995), menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat organisasi. Robbins dan Timothy (2011), mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) tidak berkaitan dengan keagamaan. Bukan tentang Tuhan atau (*theology*). Spiritualitas di tempat kerja mengakui bahwa orang memiliki kehidupan batin (*inner life*). Karenanya, arti spiritualitas di lingkungan kerja berhubungan erat dengan teori Kaizen yaitu teori manajemen yang berpusat pada peningkatan dan perbaikan proses dibandingkan dengan mendapatkan hasil tertentu.

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negara yang mayoritas warganya beragama

Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara Islam. Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan.

*“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Al Baqarah: 30).*

Tujuan pokok dari pengendalian organisasi dengan nilai spritual (termasuk pemuasan kebutuhan karyawan mengenai motivasi dan arti hidup, pemahaman kembali mengenai nilai, moral, kebaikan serta kemudahan mencari nilai spiritual) menjawab seluruh permasalahan kontemporer dan mengembangkan kehidupan spritual (Aburdene 2005).

Kepemimpinan yang banyak diterapkan pada organisasi cenderung berorientasi pada standardisasi, formalitas, dan sentralisasi. Model ini dinilai tidak cukup mampu mengantisipasi perubahan-perubahan pada lingkungan dan tidak mendukung kebermaknaan hidup. Sehingga banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri dan menemukan makna hidup melalui

pekerjaannya. Disinilah perlu pemahaman spiritualitas dalam pekerjaan. Spiritual merupakan inti sari dari hubungan individu secara ruh dan jiwa yang suci, sumber kebenaran, atau Tuhan yang dipercayai manusia dan bagaimana menerapkannya kepada semua orang.

Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja bukan bermakna agama atau pengganti agama, dan juga bukan perihal mengajak orang mengikuti sistem keyakinan tertentu. Melainkan mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan asupan di tempat kerja, mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, dan juga perasaan saling terhubung dengan orang lain dengan komunitasnya di tempat kerja. Disinilah diperlukan gaya kepemimpinan baru, yaitu gaya kepemimpinan spiritual.

Penelitian ini akan di laksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang merupakan salah satu Rumah Sakit terbesar di Semarang, dan menjadi Rumah Sakit yang menjadi rujukan di kota Semarang dan pula Rumah Sakit ini berbasis atau berpedoman dengan agama islam dengan segala prestasinya mempunyai jumlah tenaga keperawatan yaitu 120 perawat dan merupakan Rumah Sakit yang berdiri pada tahun 1971, dan diresmikan pada tanggal 23 oktober 1975 diresmikan sebagai rumah sakit tipe C (rumah sakit tipe madya). Namun pada tanggal 21 februari 2011 ditetapkan menjadi Rumah sakit yang terakreditasi kelas B dengan surat ketetapan (SK) No HK.03.05/15/513/2011. Pada tanggal 16 juni 2014 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dinyatakan lulus tingkat Paripurna oleh Komite Akreditasi

Rumah Sakit (KARS). Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung juga termasuk sangat baik dalam segi pelayanan yang memuaskan para pasien. Setelah melakukan wawancara dengan perawat rumah sakit Islam Sultan Agung diketahui bahwa kepuasan kerja para karyawan belum 100% meningkat karena adanya ketidakpuasan individu terhadap bermacam-macam aspek misalnya saja upah atau gaji yang menurut mereka belum memenuhi kebutuhan mereka faktor lain adalah adanya persaingan antara rekan kerja saling membedakan antara perawat yang lama dengan perawat yang baru itu menimbulkan ketidakpuasan berada di tempat kerja maka itu dengan adanya kepemimpinan yang sudah berjalan dan faktor mediasi lain dapat meningkatkan kepuasan para perawat, alasan di pilihnya objek perawat karena bersinggungan secara langsung dengan pasien dan perawat sebagai tenaga medis yang dapat membawa citra rumah sakit yang bersangkutan dan tenaganya sangat dibutuhkan oleh pasien, sehingga jika perawat tidak merasa puas terhadap pekerjaannya akan mengakibatkan kesalahan semua. Para perawat rumah sakit dituntut harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pasien dengan pelayanan yang ramah, sopan, serta terampil, serta melayani dengan cinta dan kasih sehingga dapat mengurangi keluhan pasien.

Setelah melakukan penelitian ini dan mengambil data yang diisi oleh perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung masih ada beberapa faktor yang dapat dan bisa mempengaruhi kepuasan kerja seorang perawat sehingga dapat bekerja semaksimal mungkin. Perawat merasa tidak puas dengan kinerjanya sendiri dapat dilihat dari hasil data yang diperoleh. Dalam penelitian

Kurniawan (2011) menemukan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan, sedangkan penelitian Mahmudah (2007) menyatakan sebaliknya bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya tersebut masih terdapat pertentangan hasil penelitian antara Prananta dan Kurniawan (2011) dengan Mahmudah (2007) maka penulis menilai masih terdapat permasalahan yang harus di pecahkan, oleh karena itu penulis mengajukan judul :

**Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjelaskan bahwa kepuasan para perawat masih kurang pada bidang waktu dan pencapaian target sesuai dengan hasil wawancara yang telah di lakukan dan masih terdapat pertentangan hasil penelitian antara Peneliti Prananta (2008) dan Kurniawan (2011) yang mengkonfirmasi bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Mahmudah (2007) menggambarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Maka rumusan masalah yang ada. Bagaimana meningkatkan kepuasan karyawan berdasarkan kepemimpinan spiritual ?

berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Spiritual terhadap kepuasan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap motivasi intrinsik ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan spiritual terhadap motivasi intrinsik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Organisasi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil optimal yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik komitmen organisasi terhadap kepuasan kinerja.

## 2. Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik dan komitmen organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kinerja karyawan.

## 3. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan dan tambahan informasi dalam mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta dapat menjadi referensi yang lebih mendalam mengenai pemimpin spiritual, motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia pada khususnya.