

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi, penurunan kualitas karyawan sangat mempengaruhi kemajuan dan kemunduran organisasi, hal ini dikarenakan karyawan merupakan penggerak organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana seseorang bekerja dan apa saja yang mempengaruhinya untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Beberapa perilaku yang sering dilakukan karyawan saat bekerja misalnya masih banyak pegawai yang cenderung menganggur dan tidak mengerjakan tugas sebagaimana mestinya sesuai dengan waktu yang diberikan, tidak mau bekerjasama dengan karyawan lain, kurang persiapan untuk menghadapi rapat maupun presentasi, sering datang terlambat dan absen, tidak bersedia dan sering mengeluh bila harus bekerja lebih lama dari waktu yang seharusnya, serta kurangnya usaha untuk menampilkan kinerja yang terbaik.

Dalam dunia bisnis, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Handoko (2000) menyebutkan bahwa

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah model kepemimpinan, dimana model kepemimpinan yang berbasis spiritual (ketuhanan) dapat dijadikan salah satu solusi untuk menciptakan kondisi perusahaan yang nyaman dan produktif bagi karyawan. Menurut Tobroni (2005), Metode kepemimpinan spiritual ini dapat dijadikan sebagai masukan terhadap krisis kepemimpinan yang terjadi belakangan ini, yang merupakan akibat minimnya nilai dan norma masyarakat sebagai dampak dari krisis etika. Hasil studi membuktikan bahwa spiritualitas memainkan peran penting yaitu sebagai penggerak komitmen organisasi dan produktifitas.

Untuk menghadirkan tingkat kepuasan kerja yang baik yang berefek pada baiknya kinerja yang dihasilkan juga sangat dipengaruhi bagaimana iklim pada organisasi tersebut. Stringer (2002) mengemukakan bahwa kinerja tinggi tergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan ikatan yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan. iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi. Dengan iklim yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap individu yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada

didalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik.

PT Kejar (Kelola Jasa Artha) merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam jasa *cash management* dan *distribution service* yang didukung oleh tenaga-tenaga manajemen yang profesional, serta ditopang oleh yayasan dari Bank Pemerintah dan Bank Swasta Nasional. Sahamnya dimiliki oleh yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia, Yayasan Danar Dana Swadharma-Bank BNI, PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera, Bank BRI, Dana Pensiun Karyawan Panin Bank, Yayasan Kesejahteraan Karyawan PT Bank Bukopin, dan Koperasi Karyawan Bank Bukopin Jakarta. Saat ini PT. Kelola Jasa Artha berkedudukan dan berkantor pusat di Jakarta.

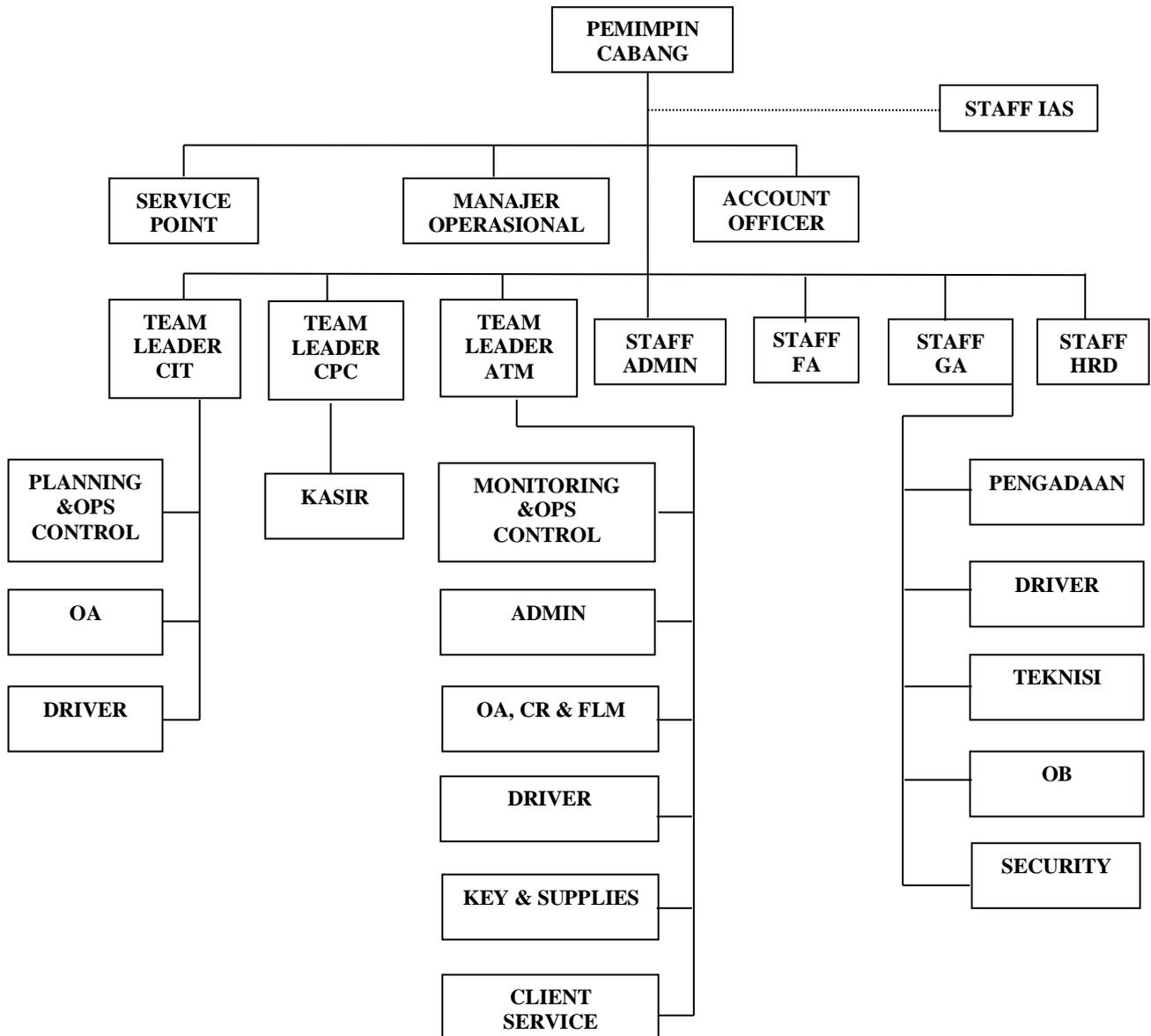
PT Kejar (Kelola Jasa Artha) memiliki 8 unit departemen yang mengelola seluruh proses jasa *cash management* dan *distribution service* yang terdiri dari :

1. CIT (*cash in transit*),
2. ATM (*Automatic Teller Machine*)
3. CPC (*cash processing centre*),
4. IAS (*internal audit security*),
5. GA (*General Affair*),
6. FA (*financial accounting*),
7. HRD (*Human Resources Development*)
8. *Marketing*

industri *cash management service* berkontribusi untuk memberikan nilai tambah dari pergerakan uang tunai. Kesempatan ini terbuka luas bagi PT Kelola Jasa Artha untuk menjadi pemain yang cukup diperhitungkan dalam industri ini. Saat ini di industri perbankan, beberapa Bank lebih memilih untuk fokus kepada *core business* nya. Hal ini menjadi indikasi bahwa pertumbuhan bisnis dan peluang perusahaan *cash management service* makin terbuka lebar. Keinginan PT Kelola Jasa Artha untuk tidak hanya mengembangkan usaha *cash management service*, namun juga usaha untuk meningkatkan pelayanan dalam arti yang lebih luas dari industri *cash management service*.

Struktur organisasi pada PT Kejar Semarang ditunjukkan pada skema berikut ini

Bagan 1.1
Struktur Organisasi
PT. Kelola Jasa Artha (KEJAR) Semarang



PT. PT Kelola Jasa, saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan terjadi penurunan juga terhadap kinerja perusahaan. Penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan dengan pencapaian keuangan perusahaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal

ini tentu sangat berimplikasi buruk bagi perusahaan. Berikut data pencapaian kinerja keuangan selama kurun waktu 2016 - 2017.

Tabel 1.1
Laporan Keuangan Tahunan
PT. Kelola Jasa Artha (KEJAR) Semarang

Keterangan	Pendapatan (Juta)	Biaya (Juta)	Laba (Juta)
Tahun 2016			
Target	8.620	6.780	1.840
Pencapaian	8.510	6.900	1.610
Tahun 2017			
Target	9.682,48	7.841,77	1.840,71
Pencapaian	7.682	6.442	1.241

Sumber : Data sekunder PT kelola Jasa artha Semarang. 2016 - 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa pencapaian kinerja keuangan dalam dua kurun waktu terakhir karyawan PT. Kelola Jasa Artha Semarang tidak sesuai dengan target yang diharapkan..

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI PT KELOLA JASA ARTHA (KEJAR) SEMARANG.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja Karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang?
5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini dibatasi oleh variabel penelitian di PT Kejar Semarang. Adapun pemimpin yang dinilai oleh responden penelitian ini adalah pemimpin cabang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kelola Jasa Artha Semarang

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai beberapa manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan pengetahuan bagi penulis, yang berkaitan dengan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan yang terdapat di lapangan, berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi, kepemimpinan spiritual,kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Dapat memberikan ilmu pengetahuan manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Memberikan masukan kepada pihak PT Kelola Jasa Artha Semarang, agar bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

b. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pembaca dan peneliti untuk penelitian berikutnya.