

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap manusia ingin hidup bahagia dunia maupun akhirat. Manusia harus melakukan suatu usaha untuk menggapai kebahagiaan. Usaha yang dilakukan antara individu satu dengan yang lain harus sesuai dengan kebahagiaan yang ingin diraih. Untuk itu kebahagiaan tidak dapat diraih oleh seseorang dengan begitu saja tanpa berusaha.

Pekerjaan merupakan contoh domain dalam kehidupan untuk mencapai kebahagiaan. Menurut Ningsih (2013) kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi individu karena individu yang bahagia di tempat kerja adalah individu yang mempunyai rasa positif yang membuat individu bekerja lebih produktif dan turnover rendah sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas.

Intinya individu yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif dan negatif bagi organisasi. Dengan melihat adanya dampak positif dan negatif yang didapatkan dari individu yang bahagia dan tidak bahagia, organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Namun untuk meningkatkan kebahagiaan individu dalam bekerja, penting terlebih dahulu mengetahui faktor yang membuat individu bahagia dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Nowack (2014) menyimpulkan bahwa praktik kepemimpinan yang buruk menyebabkan karyawan tidak betah di organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi selama ini cenderung berorientasi pada standarisasi, formalisasi, dan sentralisasi. Model

kepemimpinan yang seperti ini tidak mampu mengantisipasi perubahan-perubahan dari lingkungan dan tidak mendukung bermaknanya hidup. Sehingga banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status saja, bukan karena mencintai pekerjaannya. Kepemimpinan spiritual merupakan gaya kepemimpinan baru yang menjadi alternatif pola kepemimpinan klasik.

Menurut Fry (2005) menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual meliputi tugas menciptakan suatu visi dimana anggota-anggota organisasi mengalami perasaan terpanggil dalam hidupnya, menemukan makna dan membuat sesuatu yang berbeda, membangun suatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut sungguh-sungguh saling perhatian, peduli dan menghargai satu sama lain sehingga menghasilkan keanggotaan, merasa dipahami dan dihargai. Maka dari itu di dalam kepemimpinan spiritual penting adanya karakteristik. Karakteristik tersebut meliputi visi, harapan/keyakinan, keanggotaan dan cinta altruistik. Karakteristik kepemimpinan spiritual dibutuhkan dalam organisasi agar dapat menimbulkan kebahagiaan dalam diri karyawan saat bekerja di organisasi.

Visi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang. Visi menurut Fry (2005) dapat didefinisikan sebagai jalan masa depan di organisasi dan menjelaskan alasan mengapa organisasi mengambil jalan tersebut. Visi juga dapat dikatakan sebagai tujuan ideal yang diinginkan seorang pemimpin agar tercapai di masa depan baik dalam waktu jangka panjang maupun jangka pendek.

Harapan berasal dari kata harap yang berarti keinginan supaya sesuatu terjadi, sehingga harapan berarti sesuatu yang diinginkan dapat terjadi. Setiap

pemimpin memiliki harapan untuk organisasinya. Pemimpin tanpa harapan di organisasinya, berarti organisasi tersebut tidak maju atau dalam arti tidak mempunyai cita-cita. Harapan harus berdasarkan kepercayaan baik kepercayaan kepada diri sendiri maupun kepada Tuhan Yang Maha Esa. Agar harapan terwujud maka perlu usaha yang bersungguh-sungguh. Harapan/keyakinan adalah sesuatu yang ingin di capai atau dipenuhi agar terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. .

Keanggotaan merupakan sikap saling membutuhkan antara pemimpin dengan anggota maupun antar sesama anggota. Keanggotaan juga bisa dikatakan pemimpin dan karyawannya saling peduli dan perhatian sehingga menghasilkan karyawan memiliki rasa menjadi bagian dari organisasi serta memiliki rasa saling menghormati satu sama lainnya.

Cinta altruistik merupakan karakteristik yang paling berbeda dengan yang lainnya. Cinta altruistik ditandai dengan adanya perhatian, keinginan untuk selalu memberikan sesuatu dan siap menerima serta memaafkan kesalahan atau kekurangan orang lain. Cinta altruistik merupakan perasaan yang utuh, harmonis, dan kepedulian untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Dalam arti lain kepemimpinan yang mempunyai sifat cinta altruistik adalah pemimpin yang sabar, ramah, rendah hati, setia dan jujur dalam memimpin.

Selain kepemimpinan, kebahagiaan yang tinggi juga dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para pemimpin disarankan untuk meningkatkan kebahagiaan

karyawannya dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Menurut Robbins (2003) menjelaskan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang mengungkapkan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

Menurut Fy (2003) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan individu yang mempunyai perasaan terpenggil serta keanggotaan yang saling berinteraksi satu sama lain sehingga mempunyai rasa untuk tetap tinggal di organisasi yang aturan berdasarkan nilai-nilai altruistik. Bagaimana seorang karyawan memiliki perasaan menjadi bagian dalam organisasi, mempunyai perasaan yang bahagia dan bangga untuk dapat mengembangkan karir dalam organisasi dan memiliki perasaan bahwa permasalahan di organisasi merupakan permasalahan bersama.

Objek dalam penelitian ini adalah MAN Demak yang merupakan kepanjangan dari Madrasah Aliyah Negeri Demak. Yaitu salah satu lembaga pendidikan formal di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. MAN Demak pada tahun 2016 menduduki peringkat nomor 2 se- Jawa Tengah sebagai Madrasah Aliyah Terbaik dan ber-akreditasi A. Sangat menarik untuk

dijadikan penelitian dari tingkat kebahagiaan guru yang masih belum optimal dalam bekerja. Dilihat dari kurang efektifnya guru dalam bekerja dan kurangnya tingkat rasa dihargai serta dipahami yang dirasakan oleh guru. Kepala sekolah juga memiliki rasa kurang percaya terhadap kemampuan guru, tidak terbuka, dan kurang peduli terhadap guru di sekolah.

Dari penelitian awal yang diperoleh dari wawancara dengan guru bagian TU Ibu Anis diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan atau masalah yang harus diselesaikan di MAN Demak adalah bagaimana cara meningkatkan kebahagiaan guru dalam bekerja melalui pemimpinnya dan komitmen organisasi. Dengan kepala sekolah memiliki sifat kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi maka akan membuat guru bahagia dalam bekerja.

Berdasarkan masalah penelitian, disimpulkan bagaimana cara meningkatkan kebahagiaan guru di MAN Demak dengan cara menerapkan karakteristik kepemimpinan spiritual meliputi visi, harapan/keyakinan keanggotaan, dan cinta altruistik serta komitmen organisasi. Dan sejauh mana penerapan karakteristik atau nilai-nilai spiritual dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kebahagiaan guru dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh visi terhadap kebahagiaan ?
2. Bagaimana pengaruh harapan/kepercayaan terhadap kebahagiaan?
3. Bagaimana pengaruh keanggotaan terhadap kebahagiaan ?

4. Bagaimana pengaruh cinta altruistik terhadap kebahagiaan ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kebahagiaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Di samping itu juga, tujuan penelitian di buat berdasarkan kesesuaian dengan rumusan masalah. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh visi terhadap kebahagiaan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh harapan/keyakinan terhadap kebahagiaan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh keanggotaan terhadap kebahagiaan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh cinta altruistik terhadap kebahagiaan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kebahagiaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Praktisi

Untuk memperoleh pengalaman serta menambah wawasan praktisi dalam ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis tentang sumber daya manusia.

- b. Bagi Institusi Penelitian

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan tentang kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan dalam bekerja.

c. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen serta sebagai dasar untuk penelitian yang relevan selanjutnya.

2) Kegunaan Teoritis

Sebagai pembanding untuk menerapkan pemahaman antara teori yang di dapat di perkuliahan dengan fakta yang ada di lapangan.