

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting jalannya suatu perusahaan dan organisasi, masalah yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusianya (*World Economic Forum*: 2017). Persaingan global mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja SDM-nya secara kreatif, inovatif dan unggul demi kelangsungan hidup perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan organisasi adalah hal penting yang akan menjadi ukuran keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya (Sinamora 2004; 337).

Kinerja SDM merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu perusahaan, setiap karyawan akan mendapatkan tuntutan akan kinerja yang tinggi yang sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari suatu organisasi. Kinerja adalah sebuah hasil atau prestasi kerja yang baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan itu sendiri dalam periode waktu dalam mengerjakan tugas pekerjaannya yang dilimpahkan kepadanya (Anwar, 2013).

Kinerja SDM yang tinggi akan memiliki dampak positif terhadap perusahaan atau organisasi. Dengan adanya kinerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai. Selain itu, perusahaan juga harus memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki agar menjadi yang terbaik yaitu

Khairu Ummah (Lode, M Kamaluddin & Mujib El Shirazy 2011:17).

Asuransi syariah di Indonesia berpotensi untuk berkembang dan tumbuh dengan baik seiring dengan peningkatan pasar keuangan yang berbasis syariah, hal tersebut dikarenakan Indonesia merupakan suatu negara yang mayoritas penduduknya bergama Islam. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2014: Asuransi syariah adalah kumpulan perjanjian, yang terdiri atas perjanjian antara perusahaan asuransi syariah dan pemegang polis dan perjanjian di antara para pemegang polis, dalam rangka pengelolaan kontribusi berdasarkan prinsip syariah guna saling menolong dan melindungi dengan cara:

- a. memberikan penggantian kepada peserta atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin di derita peserta atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti atau,
- b. memberikan pembayaran yang didasarkan pada meninggalnya peserta atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya peserta dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana.

Berkembangnya asuransi syariah sangat cepat di dunia khususnya di Indonesia (Ramdhani 2015). Asuransi dalam meningkatkan eksistensinya memerlukan agen asuransi yang membantu memasarkan produk asuransi syariah. Agen asuransi syariah adalah orang yang bekerja sendiri atau badan usaha yang bertindak atas nama perusahaan asuransi syariah dan memenuhi persyaratan untuk

mewakili perusahaan memasarkan produk asuransi syariah. Kinerja agen merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan asuransi, sehingga agen memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan perusahaan asuransi.

Kinerja agen asuransi ditunjukkan dengan laporan pencapaian bulanan dan tahunan serta performance review and planning secara berkala. Berikut laporan pencapaian agen asuransi Sun Life Syariah Financial Region Jateng, Branch Al-Fateeh Starlight tahun 2018-2019.

MR002S-Monthly-Yearly Report per Branch
Sun Life SYARIAH Financial
Period: 2018

Region: BRANCH AL-FATEEH STARLIGHT SEMARANG

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	YTD	NOTE
Production (in million)														
AFYP Annualized	102	75	92	55	109	50	86	102	39	45	90	85	1,110	Total
AFYP Annualized Last Year	109	231	318	338	269	248	246	207	273	315			2,554	Total
Growth	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	56,6%	Percentage
Recruitment														
Recruitment	2	2	3	4	3	5	6	3	2		-	-	30	Total
Termination	1	-	1	2	-	-	4	3	-	-	-	-	11	Total
Manpower	161	161	160	158	158	158	154	151	151	151	151	151	151	Current
Number of NAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Current
Number of AD	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	Current
Number of SAM	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	Current
Number of AM	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	Current
Number of FC	74	76	79	83	86	91	97	100	102				102	Current
Manpower Last Year	102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	102	102	Current
Growth	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	48%	48%	Calculation
Productivity														
Active Agent	2	4	4	4	8	8	11	6	5	6	7	5	6	Average
Active Agent Last Year	5	2	4	6	2	7	12	7	5	6			6	Average
Growth	-	100%	0%	33%	300%	14%	8,3%	14%	0%	0%	100%	100%	48%	Calculation
Active Agent Ratio	1,2%	2,4%	2,5	2,5	5%	5%	7%	4%	3,3%	4%	4,6%	3,3%	3,7%	Average
Active Agent Ratio Last Year	5%	2%	4%	6%	2%	7%	12%	7%	5%	6%			6%	Average
Cases	6	4	5	7	8	10	15	8	7	6	7	5	88	Total
Cases/AA	3	1	1,2	1,7	1	1,25	1,3	1,3	1,4	1	1	1	1,3	Average

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	YTD	NOTE
Case Size (in million)	17	18,8	30	18,4	13,6	5	5,73	12,8	4,71	7,5	4,28	17	12,88	Average
Expired Lincense														
Number of agents with expired lincense	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	Current Month
Promotion														
Number of agents promoted	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Total

Sumber : Report Monthly and Yearly
2018

Sun Life Syariah Financial-Region Jateng BRANCH AL-FATEEH
STARLIGHT SEMARANG

Yearly Target (in Billion)	Volume
Agency Director 1	1,800 Milyar
Senior Agency Manager 1	600
Agency Manager 1	300
Agen/Financial Advisor 1	10

**MR002S-Monthly-Yearly Report per Branch
Sun Life SYARIAH Financial
Period: 2019**

Region: BRANCH AL-FATEEH STARLIGHT SEMARANG

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	YTD	NOTE
Production (in Billion)														
AFYP Annualized	127	53	112	98	80	154	85	42	92	114	123	100	1,060	Total
AFYP Annualized Last Year	102	75	92	55	109	50	86	102	33	45	30	85	1,110	Total
Growth	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4,5%	Percentage
Recruitment														
Recruitment	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	20	Total
Termination	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	-	14	Total
Manpower	170	169	168	166	164	163	161	160	159	158	157	157	157	Current
Number of NAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Current
Number of AD	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	Current
Number of SAM	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	Current
Number of AM	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	Current
Number of FC	74	76	79	83	86	91	97	100	102	1118	120	121	121	Current
Manpower Last Year	151	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	151	151	Current
Growth	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4%	Calculation
Productivity														
Active Agent	3	2	3	2	11	7	6	3	4	2	3	4	4	Average
Active Agent Last Year	2	4	4	4	8	8	11	6	5	6	7	5	6	Average

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	YTD	NOTE
Growth	50%	-	-	-	38%	12%	45%	50%	20%	66%	57%	20%	-26%	Calculation
Active Agent Ratio	1,7%	1,1%	1,8%	1,2%	7%	4%	4%	2%	3%	1,2%	2%	3%	3%	Average
Active Agent Ratio Last Year	1,3%	3%	3%	3%	5,2%	5,2%	7,2%	4%	3,3%	4%	5%	3,3%	3%	Average
Cases	3	2	3	4	11	10	8	7	6	6	5	5	70	Total
Cases/AA	1	1	1	2	1	1,4	1,3	2,3	1,5	3	2	1,25	1,4	Average
Case Size (in million)	42	26,5	37,3	24,5	7,27	15,4	10,6	6	15,3	19	24,6	20	19,4	Average
Expired Lincense														
Number of agents with expired lincense	-	-	1	-	-	1	-	2	-	-	-	-	4	Current Month
Promotion														
Number of agents promoted	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Total

Sumber : Report Monthly and Yearly 2019
Sun Life Syariah Financial-Region Jateng BRANCH AL-FATEEH STARLIGHT
SEMARANG

Yearly Target (Billion)	Volume
Agency Director	1,8 Miliar
Senior Agency Manager	600
Agency Manager	300
Agen/Financial Advisor	10

Keterangan sebagai berikut:

- AFYP annualized last year* = *ahcievment volume premi* tahun sebelumnya periode Januari-Desember(12bulan).
- AFYP annualized* = *Achievment volume premi* tahun saat ini, berjalan/setelahnya periode Januari-Desember.
- Manpower last year* = Jumlah Team yang aktif periode tahun sebelumnya
- Manpower* = Jumlah Team yang aktif periode saatini
- Recruitment* = Penambahan jumlah team
- Agen/Financial Advisor* = Orang yang bekerja memasarkan Produk Asuransi
- AgencyManager*=Orang yang bekerja sebagai atasan/*leader* dariAgen

dan sekaligus sebagai Agen

- h. *Senior Agency Manager* = Orang yang bekerja sebagai atasan/leaderdari *Agency Manager* dan sekaligus sebagai Agen
- i. *Agency Director* = Orang yang bekerja sebagai atasan/*leader* dari *Senior Agency Manager* dan sekaligus Agen

Dari data laporan performance Agen PT. Asuransi Sun Life Syariah Financial Region Jateng, Branch AL Fateeh Starlight Semarang periode tahun 2018-2019 diatas menunjukkan bahwa dengan adanya penambahan recruitment di tahun 2018 sebanyak 30 orang, tidak terdapat peningkatan pencapaian kinerja yang lebih baik dibandingkan kinerja tahun sebelumnya atau tahun 2017, yang terlihat dari pencapaian *Achievment portfolio volume premi*. Begitu juga yang terjadi pada tahun 2019, penambahan recruitment sebanyak 20 orang tidak memberikan efek yang signifikan terhadap pencapaian yang ditetapkan management.

Schermerhorn (1997) menyatakan bahwa rekrutmen (*recruitment*) merupakan suatu proses dalam penarikan kandidat bermutu untuk mengisi posisi-posisi yang kosong. Perekrutan bisa memberikan suatu peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan yang tersedia, untuk mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan tentunya memiliki semangat dan kinerja yang tinggi pula. Dengan semangat kerja yang tinggi maka tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan

berkembang sejalan perkembangan jaman. Semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Locander et al 2002 dan Yammarino et al 1993 mengatakan: Bahwa kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang di pimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil, maka karyawannya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kehidupan dalam organisasi sebagai gambaran kegiatan dan aktivitas para anggotanya ketika saling berinteraksi, saling terlibat dan terhubung antara individu satu dengan individu lainnya, antara individu dengan manajemen, dan antara individu dengan sistem organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Cira dan Benjamin (1998) menyatakan bahwa harga diri dalam organisasi pada karyawan dan manajer memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kontribusi mereka pada pekerjaan dan organisasinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Gardner dan Pierce (2015) meneliti mengenai harga diri dalam organisasi dan dikaitkan dengan unsur-unsur organisasi baik skala individu, kelompok dan organisasi. Hasil temuannya pada tahun 2015 mengaitkan harga diri dalam organisasi dengan kerja kelompok sebagai proses kelompok dan saling keterhubungan menemukan bahwa harga diri dalam organisasi berhubungan dengan para karyawan dan kenyamanan mereka terhadap kelompok, sehingga dapat meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja. Sedarmayanti (2001:21). Salah

satu faktor penunjang produktivitas karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang baik yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya demikian juga sebaliknya. Selama ini kepemimpinan transaksional maupun transformasional hanya menekankan pada aspek karakter dan perilaku, sehingga memandang bahwa hakekat kepemimpinan merupakan amanat dari manusia saja bukan suatu amanat dari Tuhan dan juga manusia, sehingga kinerja yang dicapai semata-mata bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi semata bukan tanggungjawab manusia kepada Tuhan (Sulistyo, 2009).

Saat ini, telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan yang universal, yang adaptif untuk menjawab tantangan tantangan zaman pada era abad ke-21 yang sangat syarat dengan perubahan, yang belum terjawab oleh konsep kepemimpinan di organisasi saat ini (Sureskiarti,2015).

Kepemimpinan Spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise dan ethical crisis* (Tobroni,2005).

Spiritualitas ditempat kerja merupakan kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mampu mendorong karyawan untuk tetap bekerja secara konsisten. Seseorang yang mampu memaknai secara positif tujuan kehidupan

pekerjaannya, maka ia akan mampu memberikan kontribusi positif kepada organisasi atau tempat kerjanya.

Litzsey (2003) bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja, akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya, sehingga organisasi tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Individu yang memiliki nilai *Organizational based self esteem* cenderung akan mempersepsikan dirinya secara positif dan berharga diri bagi organisasi. Dengan cara pandang seperti itu maka, individu dengan *Organizational based self esteem* yang tinggi lebih mampu dalam mengembangkan sikap positif terhadap organisasi dan membangun harapan yang optimis. Tingkat *Organizational based self esteem* yang tinggi akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional secara positif. Karyawan yang menilai diri mereka sebagai orang yang penting, berharga, berarti, dibutuhkan, mendapatkan kepercayaan dan yang terpenting bahwa organisasi memungkinkan bagi pengembangan kompetensi individu karyawan.

Dengan fenomena gap diatas, maka diperlukan kepemimpinan yang religious, *organizational based self esteem* dan *work place spirituality* untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja para karyawan.

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival (Lilik dan Agung dalam Thayib et al.,2013).

Sulistyo (2009) menganalisis tentang pengaruh Kepemimpinan spiritual , komunikasi organisasi tentang kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja kerja dengan objek penelitian adalah karyawan Telkom Divre IV Jawa Tengah. Data diperoleh dari Badan Kepegawaian Telkom Divre IV Jawa Tengah, jumlah seluruh karyawan adalah 3.458 orang terbagi dalam empat korps yaitu operasi, penunjang, teknik dan tata usaha, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan.

Kreitner & Kinicki (2003:166) mendefinisikan *Organizational Based Self Esteem* (OBSE) sebagai nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi atau yang biasa disebut sebagai harga diri berbasis organisasi. Greenberg (2005) mengemukakan bahwa pekerja dengan *organizational based self esteem* yang tinggi cenderung secara aktif berusaha menemukan materi yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah pekerjaan dan menggunakan kemampuan serta keahlian mereka secara penuh sehingga hasil kerjanya lebih maksimal. Apa yang dikemukakan oleh Greenberg menunjukkan bahwa individu dengan *organizational based self esteem* yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu *organizational based self esteem* yang rendah.

Suatu Perusahaan yang menerapkan *Work Place Spirituality* (WPS) akan memberikan warna tersendiri dan menjadikan karyawannya merasa terhubung dan bermakna di tempat kerja, karyawan akan tampil lebih baik dan akan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang lebih di tempat kerja. Selanjutnya

karyawan ingin lebih mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka (Gull & Doh dalam Khaswenh, 2011). Martin, et al (dalam Regu & Chunha, 2008) menyatakan penerapan *workplace spirituality* akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi dan rendahnya keinginan untuk melakukan turnover serta ketidakhadiran.

Penelitian yang dilakukan oleh, Awan, S., & Sitwat, A. (2014) mengenai *Workplace Spirituality, Self-esteem, and Psychological Well-being Among Mental Health Professionals* yang dipublikasikan pada *Pakistan Journal of Psychological Research*. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja, harga diri dan kesejahteraan psikologis. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan spiritualitas di tempat kerja dan harga diri terhadap kesejahteraan psikologis. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, M. I., & Supriyanto, A. S. (2019) yang bertujuan untuk menguji pengaruh *work place spirituality* terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja PT. Bank Muamalat Indonesia, menyatakan bahwa *workplace spirituality* tidak memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan Asuransi Syariah, SunLife

Syariah Financial di Region Jawa Tengah, khususnya di Branch Al Fateeh Starlight Semarang, dengan judul “Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sun Life Syariah Financial Region Jateng, Brach Al Fateeh Starlight Semarang, dengan dimediasi variabel *Organizational Based Self Esteem* dan *Workplace Spirituality*”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan *research gap* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sulistyoharu (2009), menganalisis tentang pengaruh Kepemimpinan spiritual (SL), Komunikasi organisasi tentang Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja kerja dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, M. I., & Supriyanto, A. S. (2019) yang bertujuan untuk menguji *Pengaruh Work Place Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja PT. Bank Muamalat Indonesia, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* tidak memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka rumusan masalah penelitian (*research problem*) dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sun Life Syariah Financial Region Jawa Tengah, Branch Al Fateeh Starlight Semarang dengan dimediasi oleh variabel *organizational based self esteem* dan *work place spirituality*. Berdasarkan *research problem* di atas, maka pertanyaan penelitian (*research question*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organizational Based Self Esteem*?
3. Bagaimana pengaruh OBSE terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh *Organizational Based Self Esteem*?
5. Bagaimana pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Work Place Spirituality*?
6. Bagaimana pengaruh *Work Place Spirituality* terhadap kinerja Karyawan?
7. Bagaimana pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh *Work Place Spirituality*?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Leadership* (SL) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Leadership* (SL) terhadap *Organizational Based Self Esteem* (OBSE).
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Based Self Esteem* (OBSE) terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh *Organizational Based Self Esteem* (OBSE).

5. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Work Place Spirituality*(WPS).
6. Untuk mengetahui pengaruh *Work Place Spirituality* (WPS) terhadap kinerja Karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Spiritual Leadership* (SL) terhadap dengan dimediasi oleh *Work Place Spirituality*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi Perusahaan Asuransi Syariah khususnya di kota Semarang dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.