

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era digitalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di semua kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk melakukan visi, misi dan strategi adaptasi dalam struktur, budaya dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi dari dampak kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan yang akan datang. Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting atau modal utama yang paling berharga karena keberhasilan atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangatlah dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia itu sendiri merupakan usaha atau jasa yang diberikan dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan tentunya akan ada seorang pemimpin, kepemimpinan adalah salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja perusahaan. Banyak perusahaan yang belum bisa mencapai tujuan karena faktor pada pemimpin atau manajer yang ada di perusahaan tersebut.

Kepemimpinan adalah faktor paling utama dalam kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan yang ahli dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

Kepemimpinan itu sendiri lebih mencerminkan asumsi tentang sebuah pengaruh sosial yang sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstrukturkan aktivitas serta hubungan di dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian atau tujuan, Robbyins (2007).

Beberapa dekade terakhir ini, penguatan nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia telah menjadi trend perbincangan dalam kajian bisnis. Hal ini disebabkan karena berbagai praktek perusahaan atau lembaga keuangan yang tidak terpuji dan menimbulkan dampak negatif, tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang jauh dari nilai-nilai spiritual. Bahkan kinerja karyawan hanya dipacu dengan pencapaian indikator ekonomi tanpa dilandasi nilai-nilai spiritual, Sulistiyo (2009). Saat ini telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep dari kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era digitalisasi. Studi ini mengambil tempat pada PT Rizki Trans Bersama karena di badan usaha ini sejak tahun 2016 sudah mulai mengimplementasikan tata cara kepemimpinan para manajernya dengan dasar kepemimpinan spiritual untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Nilai efektifitas terkait cara-cara kepemimpinan spiritual yang ditetapkan pada kinerja karyawan PT Rizqi Trans Bersama dicerminkan melalui data nilai profit tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1. 1**Jumlah Pendapatan Bersih PT Rizqi Trans Bersama Tahun 2019**

Bulan	Pendapatan Kotor		Pendapatan Bersih	
Januari	Rp	175,277,640	Rp	113,364,640
Februari	Rp	144,354,840	Rp	102,847,340
Maret	Rp	225,846,320	Rp	150,117,020
April	Rp	247,078,480	Rp	184,952,480
Mei	Rp	36,852,920	Rp	(21,590,080)
Juni	Rp	254,057,996	Rp	202,068,496
Juli	Rp	221,945,160	Rp	165,486,160
Agustus	Rp	164,501,760	Rp	85,609,260
September	Rp	185,961,040	Rp	140,356,540
Oktober	Rp	276,927,160	Rp	202,376,660
Nopember	Rp	269,679,680	Rp	192,471,180
Desember	Rp	231,211,160	Rp	138,295,160
Jumlah	Rp	2,433,694,156	Rp	1,656,354,856

Sumber : Laporan Keuangan PT Rizqi Trans Bersama, 2019

Berdasarkan pada laporan keuangan tersebut khususnya pendapatan bersih terlihat pendapatan bersih dari bulan Januari hingga Desember selalu fluktuatif sebagai contoh pada bulan Juni pendapatan bersih mencapai Rp 202,068,496 sementara pada 2 bulan berikutnya yaitu bulan Juli dan Agustus justru mengalami penurunan pendapatan bersih Rp 165,486,160 dan Rp 85,609,260. Konklusi ini kemudian menjadi rujukan penting pada studi ini apakah implementasi kepemimpinan spiritual dan disiplin kerja karyawan benar-benar efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan dibuktikan melalui nilai pendapatan bersih

yang didapatkan. Dari hasil wawancara di lapangan (fenomena riil yang terjadi) bersama dengan pemilik usaha yaitu bapak Ahmad memaparkan bahwa implementasi kepemimpinan spiritual dan disiplin kerja pada karyawan sejauh ini telah dilakukan dengan sebaik mungkin bahkan aturan terkait tata cara memimpin sesuai ajaran religius muslim juga ditetapkan dengan wajib bagi manajer-manajer perusahaan, bagian *supervisor* juga memberikan penilaian positif terkait kapabilitas para manajer dalam menerapkan pola kepemimpinan berbasis nilai-nilai spiritual/religijs serta disiplin kerja bagi karyawan. Walaupun demikian dari data pelaporan keuangan laba perusahaan sebagai tolak ukur seberapa besar kinerja karyawan masih memperlihatkan nilai fluktuatif bahkan pada bulan Mei justru terjadi kerugian. Oleh sebab itu maka studi ini ditujukan untuk mengkaji lebih lanjut terkait seberapa besar probabilitas pengaruh penerapan kepemimpinan spiritual dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya karyawan PT Rizqi Trans Bersama.

Disiplin kerja membutuhkan perhatian pimpinan perusahaan, ia wajib mengetahui watak, penampilan, tingkah laku, pendidikan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Adapun untuk menegakkan peraturan karyawan meliputi jam masuk kerja dan pulang, ketidakhadiran tanpa berita dan sakit tanpa keterangan dokter. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku, dengan kata lain disiplin karyawan adalah sebuah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, perilaku dan sikap para

karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela kooperatif dengan karyawan yang lain sehingga meningkatkan prestasi kerja. Disiplin dapat diartikan dengan sistem yang berisi tentang kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur sikap baik secara individu ataupun kelompok dalam sistem perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil yang beragam. Penelitian tentang kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Anita Rahmawaty (2016) menyatakan hasil yang positif signifikan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agustina N. Kakiay, (2017). Menyatakan bahwa variabel kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, Alfiana Antoh (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015) mengatakan hal yang sebaliknya yaitu dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Model Peningkatan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Berbasis Kepemimpinan Spiritual Serta Disiplin Kerja”. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan dapat memberikan sumbangan berupa referensi ilmiah terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Penulis

Penelitian ini dapat melatih penulis dalam berpikir secara ilmiah, dan mampu mengasah kemampuan berpikir secara sistematis berdasarkan

pada wawasan, pengetahuan, ilmu, pengalaman yang telah diperoleh penulis.

2. Untuk Perusahaan

Penelitian ini sebagai referensi, informasi tambahan, dan bahan pertimbangan yang dapat berguna bagi Perusahaan dalam proses pengambilan keputusan

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Kedepannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat positif untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam mengkaji topik yang sama sehingga segala kekurangan yang terdapat pada penelitian ini dapat diperbaiki dan disempurnakan pada penelitian selanjutnya.

