

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang penelitian

Seiring dengan perkembangan Zaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus *Globalisasi* yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Dalam menghadapi arus *globalisasi*, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada karyawan didalamnya, oleh sebab itu diperlukan adanya seorang pemimpin. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi karyawannya untuk berbuat dan berperilaku dengan baik seperti kepemimpinan spiritual. Model kepemimpinan spiritual didukung karena mulai banyaknya ahli manajemen dan kepemimpinan modern yang menyadari pentingnya nilai-nilai spiritual untuk menyertai

kegiatan bisnis, antara lain mencakup kejujuran, semangat atau optimisme, kebijaksanaan, serta keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak (Muslich, 2014).

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan spiritual pada karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2009).

Faktor kedua yang mempengaruhi kepemimpinan spiritual yaitu kinerja karyawan. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebagai suatu organisasi, Perusahaan ingin berkembang dan bertahan terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Suatu organisasi yang berhubungan langsung dengan publik memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2010).

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Umam (2010) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan, karena spiritual akan mempengaruhi seseorang untuk bisa termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga akan merasa puas dengan pekerjaannya. Jika kepuasan kerja telah terpenuhi maka kinerja seorang karyawan juga akan terpengaruh dan semakin meningkat.

Sehingga dalam penelitian ini Variabel yang akan diamati yaitu Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul).

B. Research Gap

1. Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja dibawah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu beserta gap research, berikut merupakan hasilnya :

Tabel 1. 1 Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian	Hasil	Gap Reseach
Sheena Junita Eddy M. Sutanto	Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan kepuasan kerja
Heru Sulistyو	Kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh kepuasan kerja dan prestasi kerja.	
Wastu Adi Mulyono	Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	
Anita Rahmawaty	kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	
Muhammad Ardansyah	Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja	
Riane Johnly Pio Johny Revo Elia Tampi	Ada pengaruh langsung signifikan kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja,	

2. Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dibawah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu beserta gap research, berikut merupakan hasilnya :

Yoiz Shofwa S, SP, M.Si	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan spiritual dengan kinerja	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan Kepemimpinan Spiritual dengan kinerja karyawan
Anita Rahmawaty	kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	
Muhammad Ardansyah	terdapat hubungan antara: gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru	
Mahyarni, 2018 Astuti Meflinda and Henni Indrayani, 2018	nilai-nilai spiritual preneurship Muslim akan meningkatkan kinerja di masyarakat.	

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibawah ini, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu beserta gap research, berikut merupakan hasilnya :

Ronald Tanuwijaya	kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tdk signifikan terhadap kinerja.	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
Muhammad Ardansyah	terdapat hubungan antara kepuasan dengan kinerja guru	

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk menghasilkan berbagai konsep ilmiah yang akan memberikan sumbangan dalam pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi di Dinas Lingkungan Hidup Kecamatan Bantul.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan masukan bagi karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Bantul