

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain dengan berbagai fasilitas dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Ivancevich *et al.*, 2009:435). Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Peran sebagai pemimpin yaitu memastikan kekuatan dan mutu dalam organisasi dapat memberi manfaat dan memastikan bahwa para anggotanya memiliki komitmen serta mendukung setiap tugas yang berada dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki tanggung jawab sosial dan keikhlasan yang tinggi adalah pemimpin yang dapat mengatasi situasi yang berbeda-beda (Fry dan Slocum, 2008 dalam Afsar *et al.*, 2016). Berbagai kepemimpinan yang ada saat ini menjadi penentu bagi organisasi untuk dapat menyatukan semua unsur yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu teori kepemimpinan yang menyempurnakan gagasan-gagasan kepemimpinan sebelumnya adalah *spiritual leadership* (Fry, 2003).

Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, memengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui

keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan (Rafsanjani, 2017). *Spiritual leadership* dianggap sebagai solusi atas berbagai krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan ini didasari atas etika religious yang mampu membentuk karakter, integritas, dan keteladanan yang baik. *Spiritual leadership* bukan merupakan kepemimpinan yang menolak intelektual, kepemimpinan ini menjernihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nurani. Konsep kepemimpinan yang mendasarkan diri pada paradigma, konsep, dan karakteristik kecerdasan spiritual muncul seiring dengan ditemukannya kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*) sebagai *the ultimate intelligence*. Menurut Danah Zohar (2000) *spiritual quotient* sebagai *the ultimate intelligence* artinya makna hidup merupakan tujuan hidup yang pertama dan utama bagi manusia.

Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Menurut Priyono, (2001:45) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu diantaranya adalah pemimpin (*leadership*) peranan pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi sebuah pertimbangan untuk kemajuan organisasi, dalam hal ini kepemimpinan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama. Kinerja memiliki arti yang penting bagi karyawan, dengan adanya penilaian kinerja karyawan merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi sehingga sudah seharusnya

pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja karyawan, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan, secara statistik memilih pengaruh yang signifikan (Pratiwi, 2012). Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. Gordon (1991) mengamati bahwa budaya organisasi adalah produk dari berhasilnya suatu organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungan dan akan menolak perubahan. Penelitian yang dilakukan Chatman Jennifer dan Bersade (1997) menemukan hasil bahwa budaya organisasi membantu kinerja organisasi bisnis dan budaya organisasi membantu kinerja organisasi karena akan memberikan struktur dan yang dapat menekankan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Penelitian juga dilakukan oleh Abdul Rasyid et.al (2003) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perusahaan, karyawan dihadapkan pada lingkungan kerja yang terus menerus menuntut sebuah kinerja yang baik dan produktif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dan terlaksana. Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di dalam organisasi.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda Surabaya. Karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda meliputi dewan guru dan pengurus harian yang merangkap menjadi tenaga pendidik. Dewan guru dan pengurus pesantren memiliki peran yang penting dalam mengembangkan potensi, etika keilmuan dan spiritualitas mahasiswa. Mahasiswa memiliki tiga peranan penting dalam dunia kampus, yaitu peran moral, sosial, dan intelektual. Dalam praktiknya, proses pembelajaran untuk mahasiswa santri tidak jarang menemui kendala seperti perbedaan pendapat pengurus dalam hal penyampaian ilmu. Mahasiswa santri tidak hanya menerima ilmu dari satu pengurus atau dewan guru saja tetapi juga dari beberapa pengurus atau dewan guru lain yang memiliki pemikiran dan pengalaman transendensi yang berbeda-beda. Adanya perbedaan latar belakang keilmuan dan motivasi kerja dari setiap pengurus dan dewan guru ini dapat memengaruhi keilmuan mahasiswa santri. Oleh karena itu, dibutuhkan sinergi dari pemimpin, dewan guru dan seluruh pengurus organisasi untuk dapat menciptakan kinerja sumber daya manusia yang baik agar dapat menghasilkan *outcome* yang optimal.

Maka dari itu *spiritual leadership* dan budaya organisasi menjadi faktor yang memiliki hubungan erat dalam mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pentingnya kinerja dalam kelangsungan organisasi menjadikan

kedua faktor tersebut variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja dimediasi Budaya Organisasi pada Karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya?
2. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap budaya organisasi pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi memediasi hubungan *spiritual leadership* dan kinerja pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya
2. Menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap budaya organisasi pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya

4. Menganalisis peran budaya organisasi memediasi hubungan *spiritual leadership* dan kinerja pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian diatas, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan *spiritual leadership*, budaya organisasi, dan kinerja pada karyawan Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya.

2. Bagi instansi atau organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan serta bahan evaluasi kinerja sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Mahasiswa Khoirul Huda di Surabaya.

1.5 Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan. Secara garis besar kerangka pembahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat secara garis besar hal-hal yang mengatur pada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori atau kerangka konseptual, penelitian sebelumnya, hipotesis, dan model dari penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian pada skripsi yang meliputi pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan teknis analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai subjek dan objek penelitian, analisis model, pembuktian hipotesis dan pembahasan.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian dan pembahasan serta saran-saran sehubungan dengan kesimpulan tersebut.