

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi saat ini memasuki masa revolusi industri 4.0. Peluang dan tantangan baru yang dihadapi cukup beragam dalam menghadapi dan menciptakan dunia cerdas yang modern (Adamik & Sikora-Fernandez, 2021). Selain itu, pada abad ke-21 persaingan di berbagai bidang juga semakin ketat dan semakin sulit bagi generasi berikutnya untuk bersaing memperebutkan hal yang sama, karena generasi sebelumnya telah melakukan hal yang sama sejak lama. Oleh karena, itu kreativitas menjadi salah satu keterampilan dan kemampuan yang diwajibkan agar kita mampu terus bersaing di era revolusi industri 4.0 yang serba jenuh dan cepat ini.

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, di mana hal yang diciptakan tidaklah harus benar-benar baru akan tetapi bisa juga menjadi kombinasi dari unsur-unsur yang telah ada sebelumnya (Barron (2017) dalam Ali & Asrori, 2017). Artinya suatu hal baru yang diciptakan melalui kreativitas seseorang tidaklah banyak, karena kenyataannya membuat sesuatu yang benar-benar asli itu tidaklah mudah.

Kreativitas mengacu pada karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif, serta mengembangkan berbagai cara untuk menangani tantangan yang dihadapi pekerja dalam menjalankan tugas mereka dengan sukses (Gilson *et al.*, 2015). Salah satu unsur penting untuk menumbuhkan kreativitas karyawan adalah motivasi intrinsik, yang didefinisikan sebagai kemauan untuk terlibat dalam

kegiatan yang menyenangkan dan menarik (Amabile, 1988 & Ryan & Deci's 2000) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dipengaruhi oleh individu minat dan keterlibatan yang tulus dalam pekerjaan itu sendiri (Shalley & Gilson, 2004), bukan oleh hadiah/penghargaan, namun mewakili kecenderungan alami manusia terhadap pembelajaran dan kreativitas (Ryan, 1995). Dalam hal ini, pada dasarnya penting bagi para pemimpin menunjukkan bentuk kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk termotivasi secara intrinsik terhadap mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dan baru dalam organisasi mereka (Afsar *et al.*, 2016). Kepemimpinan spiritual juga terkait erat dengan teori motivasi intrinsik (Afsar *et al.*, 2016; Goreng, 2003; Wang *et al.*, 2019). Seorang pemimpin spiritual menekankan sifat esensial dan arti dari tugas individu, membantu karyawan menemukan tujuan dalam hidup mereka dan mempromosikan pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan yang bekerja dengan para pemimpin spiritual cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam bentuk perilaku inisiasi diri, seperti perilaku kreatif (Afsar & Rehman, 2015; Tierney *et al.*, 1999; Zhang & Bartol, 2010).

Spiritualitas dan kepemimpinan diuraikan menjadi sebuah konsep spiritual kepemimpinan, yang didefinisikan sebagai nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk secara menyatu memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa kesejahteraan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan (Fry, 2008). Kepemimpinan spiritual dianggap sebagai bentuk kepemimpinan yang lebih berorientasi pada nilai dan berpusat pada semangat teori kepemimpinan (Fry, 2003). Dari banyak teori kepemimpinan, kepemimpinan spiritual merupakan salah

satu gaya baru kepemimpinan yang dapat diterapkan karena lebih berorientasi pada nilai-nilai kesejahteraan, selain itu masih sedikit juga penelitian yang membahas mengenai kepemimpinan spiritual, maka dari itu peneliti memilih hal itu sebagai tema penelitian. Kepemimpin spiritual secara intrinsik memotivasi diri mereka sendiri dan juga orang lain, sekaligus meningkatkan kesejahteraan spiritual dengan membantu karyawan mereka menemukan nilai dan makna dalam pekerjaan mereka dan, memuaskan kebutuhan alami mereka akan kehidupan spiritual (Fry *et al.*, 2005).

Kepemimpinan spiritual, berdasarkan perspektif motivasi intrinsik, terdiri dari tiga sub-dimensi *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love* (Fry, 2003). *Vision* mengacu pada arah masa depan yang bermakna dan jelas dari sebuah organisasi, dan pemimpin spiritual biasanya memberikan arahan organisasi yang meyakinkan dan mengomunikasikan alasan mereka mengambil keputusan tentang masa depan organisasi (Fry *et al.*, 2005). Selain itu, pemimpin spiritual juga menetapkan nilai-nilai ideal yang harus diperjuangkan organisasi, serta mengintegrasikan nilai-nilai tersebut di seluruh tingkat individu, tim, dan organisasi, yang pada gilirannya menciptakan nilai yang sesuai antara karyawan dan organisasi (Afsar *et al.*, 2016). *Hope/faith* menyiratkan bahwa visi organisasi dapat dicapai di masa depan dan pemimpin spiritual memberikan landasan yang kuat serta keyakinan kepada karyawan mereka untuk mendukung mereka dalam mengejar visi ini (Fry, 2003). Cinta altruistik didefinisikan sebagai menciptakan perasaan keterhubungan dan kepemilikan melalui peduli cinta terhadap karyawan (Fry, 2008). *Altruistic love* memungkinkan karyawan untuk memahami hal itu mereka diperlakukan sebagai

anggota organisasi mereka yang berharga dan dihargai (Fry *et al.*, 2005). Ketiga dimensi kepemimpinan spiritual ini memungkinkan karyawan menemukan makna yang sebenarnya dalam diri mereka, pekerjaan mereka, sekaligus menciptakan rasa memiliki dalam organisasi mereka, yang dapat membawa tujuan intrinsik untuk kesejahteraan spiritual (Afsar *et al.*, 2016).

Kepemimpinan spiritual dalam penerapannya berbeda dengan model kepemimpinan yang lain. Pada model kepemimpinan tradisional, kepemimpinan ini mungkin terbukti dapat memimpin tim yang bersifat multikultural (Aritz & Walker, 2014). Selain itu, kepemimpinan tradisional juga lebih berfokus pada sisi atribut rasional/emosional serta perilaku pemimpin (X. Chen & Li, 2003). Berbeda dengan kepemimpinan spiritual yang merupakan gaya kepemimpinan yang baru dengan orientasi pada nilai yang didasarkan pada spiritualitas (Avolio *et al.*, 2009) dan menekankan pentingnya pemikiran, nilai-nilai, dan kesejahteraan (Fry *et al.*, 2005). Dengan demikian, dapat dikatakan kepemimpinan spiritual mampu mengintegrasikan nilai-nilai diri atau aspirasi individu sehingga selaras dengan nilai-nilai organisasi. Keselarasan yang muncul tersebut membuat pekerjaan dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif serta dapat menumbuhkan kreativitas pada karyawan.

Ketika para pemimpin menetapkan visi yang menarik dan jelas mengkomunikasikan arti sebenarnya dari visi tersebut, karyawan lebih cenderung mengidentifikasinya dengan visi-visioner ini, yang membuat mereka percaya bahwa peran mereka selaras dengan visi mereka dalam organisasi, serta menganggap pekerjaan mereka sama pentingnya bagi mereka secara pribadi seperti halnya bagi

organisasi mereka. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi secara intrinsik untuk mendapatkan hasil yang baik memahami suatu masalah dan mencari solusi baru (Afsar *et al.*, 2016; Shalley & Gilson, 2004). Dengan demikian, karyawan/ individu akan secara aktif terlibat dalam menciptakan beragam ide dan mempelajari cara kerja baru untuk mencapai visi organisasi secara lebih efisien, di luar persyaratan kerja standar mereka (Parameshwar, 2005). Dong *et al.* (2017) berargumen bahwa ketika para pemimpin menekankan visi bersama atau tujuan bersama, karyawan secara aktif akan berbagi pengetahuan dan informasi, yang akibatnya menginspirasi mereka untuk mendapatkan wawasan baru memecahkan masalah secara kreatif. Zhou *et al.* (2018) menemukan bahwa pemimpin visioner mempromosikan kreativitas karyawan dengan menumbuhkan pemahaman bersama tentang visi organisasi. Kesadaran karyawan Perusahaan Mardani Sportindo terutama dalam penerapan kreativitas karyawan pada lingkungan kerja merupakan salah satu cara untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Jajaran petinggi Perusahaan Mardani Sportindo juga harus mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan dalam pekerjaan dan akhirnya karyawan mampu memberikan performa terbaik yang dimiliki. Performa terbaik karyawan Perusahaan Mardani Sportindo ditunjukkan dengan kekreativitasan dalam bekerja. Penerapan ide-ide kreatif yang dimiliki karyawan Perusahaan Mardani Sportindo memiliki peran penting dalam pekerjaan, di mana karyawan mampu menunjukkan performa terbaik mereka pada saat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pelanggan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, Adapun rumusan masalah yang peneliti

1. Apakah *vision* pada kepemimpinan spiritualitas berpengaruh pada kreativitas kinerja karyawan Perusahaan Mardani Sportindo?
2. Apakah *hope/faith* pada kepemimpinan spiritualitas berpengaruh pada kreativitas kinerja karyawan Perusahaan Mardani Sportindo?
3. Apakah *altruistic love* pada kepemimpinan spiritualitas berpengaruh pada kreativitas karyawan Perusahaan Mardani Sportindo?

1.3 Batasan Penelitian

1. Menurut Fry (2003), kepemimpinan spiritual adalah kumpulan sebuah nilai-nilai sikap, dan juga perilaku seseorang yang diperlukan serta digunakan untuk memotivasi atau mempengaruhi diri sendiri dan orang lain dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan, dalam kepemimpinan spiritual akan memunculkan sikap seperti saling menghargai, saling menghormati, kejujuran, serta sikap saling membantu satu sama lain.

2. Dimensi *vision*

Visi adalah segalanya bagi seorang pemimpin, karena visilah yang memimpin para pemimpin, melukiskan sasaran, memicu serta membakar semangat, dan mendorong untuk maju. Seorang pemimpin yang tidak memiliki visi tak akan kemana-mana, hanya akan berlari di tempat. Visi

membuat orang lain mengikuti sang pemimpin. Visi dimulai dari dalam diri seorang pemimpin. (Wirawan, 2010).

3. Dimensi *hope/faith*

Hope merupakan suatu hasrat dengan keinginan pemenuhan. *Faith* menambah kemungkinan untuk mengharapkan dan merupakan suatu kepercayaan mengenai sesuatu dimana tak ada bukti. Kepercayaan berdasarkan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang menunjukkan kepastian absolut dan kepercayaan apa yang diinginkan dan diharapkan akan datang (Wirawan, 2010).

4. Dimensi *altruistic love*

Altruistic love di dalam spiritual leadership didefinisikan sebagai suatu rasa keseluruhan harmoni dan kesejahteraan yang diproduksi melalui kepedulian, perhatian dan apresiasi untuk diri sendiri dan orang lain. *Altruistic love* dan nilai-nilai mengenai hal tersebut dimanifestasikan melalui kepedulian tanpa kondisi, tak mementingkan diri sendiri, loyal dan baik hati, memperhatikan dan apresiasi untuk diri sendiri dan orang lain (Wirawan, 2010).

5. Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, di mana hal yang diciptakan tidaklah harus benar-benar baru akan tetapi bisa juga menjadi kombinasi dari unsur-unsur yang telah ada sebelumnya (Barron, 2017).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *vision* pada *spiritual leadership* terhadap kreativitas kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *hope/faith* pada *spiritual leadership* terhadap kreativitas kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *altruistic love* pada *spiritual leadership* terhadap kreativitas kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk:

1. Instansi. Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi bagaimana kinerja sumber daya manusia, yang ditunjukkan melalui perilaku karyawan saat bekerja di Perusahaan Mardani Sportindo. Perilaku yang dimaksudkan yaitu pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap kreativitas kinerja karyawan. Instansi diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, melalui pemaksimalan potensi diri yang dimiliki setiap karyawan.
2. Peneliti/Pembaca. Hasil dari penelitian dapat memberikan wawasan ilmu dan pengalaman baru bagi peneliti, sehingga dapat menjadi referensi sumber ilmu dan pembelajaran. Penelitian ini juga sebagai salah satu bentuk penerapan teori dari bidang ilmu yang telah dipelajari khususnya pada pemberdayaan kepemimpinan spiritual, serta kreativitas kinerja karyawan.

3. Masyarakat. Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dan wawasan baru bagi masyarakat, khususnya masyarakat yang ingin mendalami tentang kepemimpinan spiritual pada suatu organisasi atau instansi.

1.6 Sistematika Laporan

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan merupakan gambaran umum penelitian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori-teori dasar yang mendukung penelitian yang dilakukan. Teori-teori tersebut terdiri atas kepemimpinan spiritual, dan kreativitas kinerja karyawan. Selain itu, bab ini berisi penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berisi tentang lokasi penelitian, data penelitian model penelitian, populasi dan sampel, model pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang karakteristik responden, hasil pengujian instrument, analisis deskriptif, hasil hitung analisis.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

