

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan sebuah zaman yang semakin modern ini membuat persaingan dalam sebuah perusahaan semakin ketat. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat berperan penting bagi sebuah perusahaan untuk memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebuah modal selain berbagai jenis modal fisik, seperti modal moneter, teknologi, dan sumber daya alam (Minh Ngoc et al., 2023). Perkembangan sebuah zaman yang membuat teknologi juga semakin berkembang membuat manusia menjadi faktor yang menentukan kemampuan organisasi dalam menjalankan perannya. Menurut Minh Ngoc dalam Srivastava sumber daya manusia merupakan modal utama yang termasuk kekuatan fisik dan mental, keterampilan profesional yang dikuasai setiap individu. Seorang pemimpin harus dapat berinovasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pada hakikatnya manusia adalah elemen utama perusahaan dan tidak dapat digantikan dan manusia dapat mengendalikan sumber daya lainnya seperti sumber daya teknologi, bahan baku, dan alam (Minh Ngoc et al., 2023).

Tidak sedikit perusahaan yang mengesampingkan manusia sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang hanya berfokus pada keuntungan yang didapat dan kerugian yang diterima tanpa memperhatikan pentingnya sumber daya manusia dalam perkembangan perusahaan itu sendiri. Keterampilan sumber daya manusianya yang dikembangkan dapat mengatasi permasalahan sebuah perusahaan (Otoo, 2022). Perusahaan akan kesulitan untuk mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada karyawan yang ikut serta dan terlibat secara penuh di dalam perusahaan. Sebagai contoh, CV Sumber Baru Niaga merupakan perusahaan besar yang sangat memerlukan keterampilan dan *engagement* dari pekerjanya untuk mengembangkan sebuah perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya. Perkembangan sebuah perusahaan tidak hanya mengenai tentang finansial dan pemasaran saja, tetapi juga oleh aspek karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut (Heti Tri Rahmawati

et al., n.d. 2023). Kenyamanan dalam bekerja sangat penting yang harus didapat oleh setiap karyawan dalam perusahaan, adapun dimaksud dari kenyamanan yang didapat oleh karyawan adalah berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan karyawan. Sikap dan nilai tersebut yang membentuk kekuatan untuk perusahaan dalam mencapai hal yang ditargetkan. Pemimpin harus menyediakan lingkungan yang menumbuhkan rasa makna dan memelihara hubungan yang memberikan rasa menjadi bagian penting dari organisasi untuk meningkatkan keterlibatan kerja (Samul, 2024). Karyawan mengalami kecemasan atas karir atau tekanan mereka yang didorong oleh beban kerja yang berlebihan. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada visi masa depan, harapan dan keyakinan, kasih sayang dan cinta dapat membantu mengurangi stres karyawan dan memungkinkan mereka untuk menemukan makna dalam pekerjaan dan memenuhi motivasi internal mereka untuk melakukan pekerjaan kreatif (Jeon & Choi, 2020).

Pada dasarnya manusia memiliki keterbatasan dan kelebihan kemampuan dalam memimpin. Di sini timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan gaya kepemimpinan. Organisasi yang terstruktur dipengaruhi oleh siapa organisasi itu dipimpin. Pemimpin yang memberikan rasa makna di tempat kerja, memungkinkan karyawan merasakan kepedulian dari pemimpin dengan kebutuhannya, sehingga dapat mencapai peningkatan *work engagement* dari karyawan (Samul, 2024). Oleh karena itu, kekuasaan dari seorang pemimpin berdasarkan dari bagaimana kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain, baik dari sifat, sikap, pengetahuan, pengalaman, dan dapat berkomunikasi dengan baik yang dimiliki oleh sosok tersebut (Akdeniz, 2023). Dengan memiliki kecakapan khusus berarti pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya untuk memimpin sebuah organisasinya. Dengan begitu pemimpin dapat mengorganisir karyawan untuk mendapatkan sebuah dukungan dan pengakuan dari karyawan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan topik yang sangat menarik saat ini. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting

dalam sebuah organisasi karena hal itu bentuk kegiatan yang dapat mempengaruhi baik individu maupun kelompok. Dalam dunia yang semakin dinamis ini, gaya kepemimpinan dapat menentukan perilaku dan keterlibatan karyawan dalam keterlibatan yang akan mereka berikan. Menurut Ahmed dalam Samul (2024) seorang pemimpin yang orientasinya terhadap spiritual pada orang dapat menanamkan makna di antara karyawan, yang berdampak positif bagi tim dan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan bagaimana cara pemimpin berperilaku tentu akan mempengaruhi rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Tentu karyawan yang dipimpin dengan gaya spiritual leadership lebih terlibat dalam pekerjaan (Samul, 2024). Oleh karena itu gaya kepemimpinan dapat berdampak terhadap para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Spiritual leadership adalah gaya kepemimpinan yang positif dan manusiawi yang melibatkan pekerja yang memotivasi dan menginspirasi secara intrinsik melalui harapan/iman, visi, dan cinta altruistik untuk melayani pemangku kepentingan utama organisasi (Samul, 2024). Kekuatan perubahan global, sosial, dan organisasi yang meningkat secara eksponensial kini memunculkan seruan akan kepemimpinan spiritual di mana arena mendasar keberadaan manusia saling terkait (Boorum, 2009). Menurut Moxley dalam Boorum 2009 dari kesadaran ini menimbulkan sebuah panggilan hati untuk kepemimpinan yang lebih *spiritual* yang memadukan empat fundamental diri yang mendefinisikan esensi keberadaan manusia, tubuh (fisik), pikiran (pemikiran logis / rasional), hati (emosi, perasaan), dan roh (Moxley, 2009). *Work engagement* yang dimiliki karyawan dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk kelancaran dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. *Spiritual leadership* dapat membantu dalam menumbuhkan budaya komitmen untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif (Srivastava et al., 2022). Tujuan *spiritual leadership* itu sendiri adalah untuk membantu menjalankan visi dan kesesuaian nilai di seluruh tingkat strategis, tim dan individu yang diberdayakan dan pada akhirnya, untuk mendorong tingkat *work engagement* dan produktivitas organisasi yang lebih tinggi (Fry et al., 2005). Kepemimpinan tidak hanya tentang memotivasi karyawan dengan memenuhi berbagai kebutuhan mereka

tetapi juga dengan memenuhi kebutuhan spiritual yang biasanya diabaikan dalam konteks organisasi (Samul, 2024). Oleh karena itu, *spiritual leadership* mampu membantu dalam merencanakan, mengendalikan, serta mengolah sumber daya manusia dengan optimal, baik dan benar.

Work engagement merupakan bentuk keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan sebuah rasa semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli et al., 2006). Menurut Csikszentmihalyi (1990) Semangat terkait dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental, dedikasi digambarkan sebagai rasa signifikansi, inspirasi, kebanggaan, dan antusiasme (Decuyper & Schaufeli, 2020). *Engagement* yang dimiliki karyawan menjadi faktor utama dalam kesejahteraan yang dimiliki karyawan. Organisasi harus dapat membentuk pola berpikir yang luas dan memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan aspirasi. Terdapat sebuah perbedaan antara pemenuhan dengan kekosongan hidup pada *engagement* karyawan yang membuat orang merasa hampa seperti dalam kelelahan (Oerlemans, n.d., 2011). Karyawan dalam perusahaan yang merupakan sumber daya yang harus dikelola untuk mencapai visi organisasi yang diartikulasikan dengan jelas, hal tersebut membantu mereka untuk belajar bersama untuk memperluas dan mengembangkan kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang diharapkan, karena salah satu keadaan positif dalam organisasi adalah *work engagement* dari karyawan (Samul, 2024). *Work engagement* pada karyawan membentuk hubungan yang energik dan efektif dengan aktivitas kerja mereka, dan mereka melihat diri sendiri mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan baik (Schaufeli et al., 2006). Dengan demikian, komitmen karyawan adalah indikator utama. Oleh karena itu, penting bahwa komitmen karyawan, sebagai pendorong kinerja dan produktivitas organisasi, dapat dipupuk melalui spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan spiritual (Fry & Matherly, 2007).

Diketahui didalam penelitian terdahulu bahwa *well-being* dan *work engagement* secara positif mempengaruhi antusiasme, kebahagiaan, semangat (Bakker & Oerlemans, 2011). Sebagian besar peneliti khususnya di Indonesia berfokus pada kesejahteraan secara keseluruhan, dengan mengesampingkan *spiritual well-being*. *Spiritual well-being* berarti keterlibatan dalam perilaku positif

yang mengarah pada pengejaran panggilan atau tujuan seseorang (Fry et al., 2005). *Spiritual well-being* memperlihatkan rasa keutuhan, kebahagiaan, dan kemauan untuk bekerja, yang diterjemahkan ke dalam komitmen kerja dan dapat mengarah pada hasil yang lebih signifikan (Samul, 2024).

Tidak semua pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam menjalankan sebuah organisasinya dan tidak semua pemimpin juga mampu menjadi pemimpin yang efektif dalam mengembangkan *work engagement* karyawan bagi organisasinya. Konsep *spiritual leadership* belum diakui dengan baik dalam literatur Indonesia. Di dalam temuan penelitian terdahulu menyiratkan bahwa kesejahteraan spiritual dapat menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam meningkatkan *work engagement* melalui *spiritual leadership* (Samul, 2024). Dengan begitu, penelitian ini akan berkontribusi pada perluasan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, penting untuk mendefinisikan peran *spiritual well-being* dalam konteks *spiritual leadership* dan *work engagement*.

Efek *spiritual leadership* dalam membangun pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan adalah untuk menciptakan kesesuaian nilai di seluruh tingkat strategis, baik tim maupun setiap individu sehingga meningkatkan komitmen organisasi, produktivitas, dan *work engagement* yang lebih tinggi (Fry et al., 2005). *Spiritual leadership* dapat membantu karyawan untuk mencari apa yang membuat pekerjaan lebih menarik dan bermakna. Namun, cukup sedikit peneliti khususnya di Indonesia yang menginvestigasi peran *spiritual well-being* sebagai mediator antara *spiritual leadership* dengan *work engagement*. Topik mengenai peran *spiritual well-being* sebagai mediator, tampaknya belum banyak yang mengkaji. Studi ini mengkonfirmasi peran mediasi kesejahteraan spiritual yang belum dijelajahi antara kepemimpinan spiritual dan keterlibatan karyawan (Samul, 2024). Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam mempertahankan kesejahteraan karyawan, pemimpin harus melihat aspek *spiritual leadership* dan *work engagement*, termasuk *spiritual well-being*.

Dengan melihat visi dan misi yang dimiliki oleh CV Sumber Baru Niaga dalam menjalankan perusahaannya, secara eksplisit bahwa gaya kepemimpinan,

work engagement, dan *well-being* yang diterapkan, mencerminkan visi dan misi yang dimilikinya. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti CV Sumber Baru Niaga yang merupakan perusahaan distribusi Yamaha sebagai penyedia fasilitas konsumen yang lengkap. CV Sumber Baru Niaga sendiri terapat visi yang dimana memiliki sumber daya manusia yang berkompeten yaitu kreatif dan inovatif dan berkomitmen tinggi dibidangnya, *finance* yang kuat dan sistem teknologi yang terjamin. Penting untuk memverifikasi apakah *spiritual leadership* mempengaruhi *work engagement* dan apakah *spiritual well-being* memiliki peran mediasi antara *spiritual leadership* dan *work engagement*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Engagement*?
2. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan dan positif *Spiritual Well-Being*?
3. Apakah *Spiritual Well-Being* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Engagement*?
4. Apakah *Spiritual Well-Being* memediasi pengaruh antara *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*?

1.3 Batasan Masalah

1. *Spiritual Leadership*

Spiritual leadership adalah pemimpin spiritual sebagai pemimpin yang mewujudkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku kepemimpinan spiritual dengan membangun dan memungkinkan budaya berdasarkan cinta altruistik dan menciptakan visi yang menarik, di mana kebutuhan kelangsungan hidup para pemimpin dan pengikut terpenuhi (Fry, 2003).

2. *Work engagement*

Keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan

sebuah rasa semangat, dedikasi, dan penyerapan yang dimiliki oleh karyawan (Schaufeli et al., 2006). terkait dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental, dedikasi digambarkan sebagai rasa signifikansi, inspirasi, kebanggaan, dan antusiasme (Csikszentmihalyi, 1990).

3. *Spiritual Well-Being*

Spiritual Well-Being dapat mengarah pada hasil organisasi yang efektif terkait dengan produktivitas, komitmen, dan kepuasan hidup. *Spiritual Well-Being* melalui panggilan dan keanggotaan, untuk menciptakan visi dan kesesuaian nilai baik tim maupun setiap individu yang diberdayakan dan pada akhirnya, untuk mendorong tingkat komitmen dan produktivitas organisasi yang lebih tinggi (Fry, 2003). *Spiritual well-being* berarti keterlibatan dalam perilaku positif yang mengarah pada pengejaran panggilan atau tujuan seseorang.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Spiritual Well-Being*.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Spiritual Well-Being* terhadap *Work Engagement*.
4. Mengetahui apakah *Spiritual Well-Being* memediasi antara *Spiritual Leadership* dengan *Work Engagement*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi masyarakat

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengetahuan yang ada di bidang kepemimpinan, khususnya *Spiritual Leadership*. Penelitian ini memastikan hubungan *spiritual leadership* dan *work engagement*. Tinjauan

literatur kepemimpinan menunjukkan bahwa banyak konsep kepemimpinan berdampak pada *work engagement*. Oleh karena itu, penting untuk menentukan apakah *spiritual leadership* juga meningkatkan keterlibatan karyawan. Kajian mengenai *spiritual leadership* bersifat ambigu dan terutama menyangkut budaya Asia atau Amerika. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada analisis internasional. Konsep-konsep baru memerlukan validasi dalam konteks budaya yang berbeda. Selain itu, konsep kepemimpinan spiritual belum dikenal dengan baik dalam literatur kepemimpinan Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini akan berkontribusi pada perluasan pengetahuan di bidang ini.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada perusahaan sebagai acuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara *spiritual leadership* terhadap *work engagement* yang dibantu peran *spiritual well-being* yang berperan sebagai mediatornya. Dengan mengetahui hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

3. Bagi penulis

Penulis mempelajari dan memahami peran mediasi *spiritual well-being* dalam hubungan antara *spiritual leadership* dan *work engagement* dan dapat memberi pengaruh besar untuk kedepannya bagi penulis agar dapat menerapkannya dalam Literatur kepemimpinan mengakui konsep kesejahteraan dengan cukup baik. Namun, para peneliti sering mengabaikan *spiritual well-being*. Oleh karena itu, penting untuk mendefinisikan peran *spiritual well-being* dalam konteks *spiritual leadership* dan *work engagement*.

1.6 Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat masalah, dan terakhir adalah sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini disajikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang berisi pembahasan variabel dependen dan variabel independen, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan ini berisi tentang metode yang dipakai dalam penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen yang berisi uji validitas dan uji reabilitas, metode analisa data yang berisi analisis deskriptif dan pengujian hipotesis.

4. BAB IV ANALISA DATA

Bab keempat pada penelitian ini menjabarkan hasil dari penelitian serta membahas lebih jauh dari variabel penelitian yang terdapat perusahaan yang diteliti, pengolahan data, pengujian hipotesis, dan solusi dari masalah penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Pada bagian terakhir, penelitian ini berisikan uraian dari saran-saran penelitian serta hasil kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya.