

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada masa-masa yang sekarang ini, karena lingkungan kompetisi yang universal, kebutuhan untuk perubahan organisasi telah dianggap penting lebih dari sebelumnya. Kepemimpinan organisasi dianggap sebagai tokoh dalam perubahan organisasi. Setiap dari kita adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawabannya (Pujiastuti, 2014). Perilaku pemimpin yang kurang baikakhir-akhir ini menimbulkan terjadinya krisis kepercayaan terhadap pemimpin (Astuti, 2013). Pemimpin yang seharusnya menjadi pelindung, pengarah danmemotivasi bawahan sekarang ini menjadi barang langka. Manajemen dan kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi pelayanan publik, maksudnya seorang pemimpin yang baik bisa memberi contoh pada bawahan bagaimana melayani publik dengan baik. Disamping itu pemimpin juga memiliki kedudukan yang sangat penting dalam organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja tinggi sangat tergantung pada pimpinan (Siswanto, 2002).

Menurut Robbins (2005) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Seorang dikatakan mampu ketika dia memiliki kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability) (Wahyusumidjo, 1987). Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik dapat bermanfaat bagi karyawan dan organisasi. Fry(2003) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual menciptakan motivasi intrinsik melalui visi, harapan / iman, dan cinta altruistik, yang mengarah ke kelangsungan hidup

spiritual melalui makna / memanggil dan keanggotaan. Fairholm(1996) berpendapat bahwa pemimpin spiritual membantu pengikut mengembangkan inspirasi visi dan misi yang mendorong tingkat yang lebih tinggi dari komitmen dan efektivitas organisasi.

Demikian pula, Nelson(2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat membantu karyawan menemukan visi, nilai, pekerjaan yang bermakna, dan tujuan tertentu. Banyak penelitian telah dilakukan pada kepemimpinan spiritual. Salah satu yang paling penting adalah bisa dibilang studi yang dilakukan oleh Fry (2003). Dalam penelitian mereka, kepemimpinan spiritual didefinisikan sebagai model kepemimpinan kausal yang dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik. Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu perusahaan diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Kondisi perusahaan yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinnya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan (Dewi, 2009).

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual (rohani) dalam memimpin, kepemimpinan spiritual juga diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai

spiritual (Surbakti, 2012). Pemimpin yang menjalankan kekuasaannya berdasar hati nurani. Pentingnya hati nurani diterapkan didalam manajemen kepemimpinan karena hati nurani menuntun pemimpin arif dan bijaksana dalam melaksanakan kepemimpinannya (Surbakti, 2012), perlu diketahui untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi proses manajemen tidak hanya didominasi oleh pertimbangan rasional atau intelektual saja melainkan juga pertimbangan hati nurani. Hati nurani selalu menuntun perbuatan kita terarah melakukan kebaikan, Hati nurani juga yang bisa membedakan yang benar dan salah. Oleh karena itu jika memimpin dengan hati nurani bisa dipastikan tindakan atau perbuatan yang merugikan manusia lainnya seperti kecurangan, korupsi, dapat terhindar (Surbakti, 2012).

Arti kata spiritual, berasal dari kata spirit yang berarti roh, jiwa. Pengertian spiritual adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan,rohani atau batin (Taufik, 2009). Batin, sesuatu yang tak kelihatan yang terletak didalam hati.intinya sesuatu yang menyangkut jiwa (Taufik, 2009). Spiritual berkaitan dengan jiwa, ruh yang berada dalam diri manusia.Yang mencoba menekankan makna dalam setiap kegiatan yang dilakukan.Memberi arti atau makna dalam segala tindakannya. Dengan tindakan berdasar spiritual, individu akan merasa lebih berarti dalam hidupnya. Menjadi spiritual berarti memiliki ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian dan kejiwaan dibandingkan dengan hal yang bersifat fisik dan material, spiritualitas merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup, spiritual merupakan bagian yang esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang (Hasan, 2006)

Percy (2003) menyimpulkan bahwa para direktur dan *Chief of Executive Officer* (CEO) yang efektif dalam hidup dan kepemimpinannya memiliki spiritualitas yang tinggi dan menerapkan gaya kepemimpinan spiritual. Spiritualitas membantu membangun karakter dalam diri sehingga mempengaruhi dalam pola kepemimpinan yang dijalankan. Pemimpin yang berbasis spiritual, mereka berusaha untuk mengintegrasikan spiritual dalam aspek kehidupannya, Kepemimpinan spiritualitas, bukanlah tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin belaka. Namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain. Untuk itulah dalam tulisan ini dikemukakan kepemimpinan spiritual dan unsur pembentuk utama yaitu kecerdasan spiritual.

Teori kepemimpinan spiritual adalah teori kepemimpinan yang dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik. Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai, sikap dan perilaku untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk memiliki rasa spiritual dalam hidupnya melalui keterpanggilan dan keanggotaan, memiliki makna dalam hidup mereka, merasa dimengerti dan dihargai, Mereka merasa mengalami kehidupan yang berarti. Teori Kepemimpinan Spiritual dikembangkan dalam model motivasi intrinsik yang mengembangkan visi, harapan/keyakinan dan cinta altruistik. Tujuan kepemimpinan spiritual untuk memenuhi kebutuhan mendasar dari pemimpin dan pengikut untuk kelangsungan hidup spiritual melalui keterpanggilan dan keanggotaan. Hal ini memerlukan : pertama, ciptakan visi dimana pemimpin dan pengikut mengalami rasa keterpanggilan , kedua,

membangun budaya sosial, berdasarkan nilai cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan, merasa dimengerti dan dihargai (Fry, 2003).

Kepemimpinan ini membuat visi yang mencoba supaya pengikutnya melihat masa depan dan memberi harapan positif. Berbagai penelitian tentang Kepemimpinan spiritual berkaitan dengan pemberdayaan tim, komitmen lebih tinggi, produktivitas lebih tinggi dan tentu saja menyangkut kesejahteraan karyawannya. Salah satu penelitian Fry (2005) menguji tentang hubungan kepemimpinan spiritual dengan komitmen dan produktivitas di angkatan darat Texas. Ketertarikan Fry untuk meneliti di satuan angkatan darat, didasari alasan para pemimpin angkatan darat harus menginspirasi keterpanggilan dan keanggotaan. Kepemimpinan spiritual adalah teori untuk menciptakan suatu motivasi intrinsik dalam proses pembelajaran organisasi. Tujuan Spiritual leadership untuk menciptakan visi dan nilai keselarasan secara strategis. Pemberdayaan tim dan individu dan akhirnya mendorong produktivitas dan komitmen lebih tinggi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2002). kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila kepemimpinan dijalankan oleh pemimpin dengan kualitas pribadi yang baik, melakukan tindakan administratif demi kemajuan organisasi, menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan maupun sesama bawahannya, memberikan penghargaan

kepada bawahannya yang berprestasi dengan obyektif, serta mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam organisasi. Karakteristik pemimpin tersebut mencerminkan seorang pemimpin yang memiliki jiwa spiritualitas (Kurniawan, 2012).

Dalam beberapa penelitian terdapat perbedaan pendapat terkait implementasi spiritual leadership. Pujiastuti (2014) mengatakan, secara umum perangkat desamemiliki visi yang tinggi, harapan untuk capai tujuan (optimis) tinggi, cinta altruistik tinggi, arti tinggi dan perasaan keanggotaan yang relatif sedang. Dengan demikian dari sisi spiritual leadership sangat mununjang untuk bisa mencapai kinerja tinggi. Berdasarkan Azlimin (2015) hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) terhadap komitmen SDM adalah tidak signifikan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Budiarto (2007) yang menyatakan bahwa pengakuan terhadap karyawan (*Employee recognition*) memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini menandakan apabila pengakuan terhadap pegawai meningkat, maka komitmen organisasi tidak akan mengalami kenaikan secara signifikan. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti di dalam lembaga keuangan mikro yaitu baitul mal wattamwil.

Baitul Mal Wattamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang

mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat (anggota BMT) yang diberikan pinjaman oleh BMT (Soemitra, 2010). Sebagai pimpinan di lembaga keuangan islami maka hendaklah seorang pemimpin dapat menerapkan nilai-nilai spiritual dalam keseharian didalam organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul:

**“MODEL KEPEMIMPINAN SPIRITUAL” (Studi Kasus Pada BMT Mandiri Sejahtera dan BMT Al-Hikmah Semarang).**

### **B.Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah visi berpengaruh terhadap spiritual leadership?
2. Apakah harapan / iman berpengaruh terhadap spiritual leadership?
3. Apakah cinta altruistik berpengaruh terhadap spiritual leadership?
4. Apakah makna / panggilan berpengaruh terhadap spiritual leadership?
5. Apakah keanggotaan berpengaruh terhadap spiritual leadership?
6. Apakah komitmen berpengaruh terhadap spiritual leadership?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap spiritual leadership?

### **C.Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah visi berpengaruh terhadap spiritual leadership

2. Untuk mengetahui apakah harapan / iman berpengaruh terhadap spiritual leadership
3. Untuk mengetahui apakah cinta altruistik berpengaruh terhadap spiritual leadership
4. Untuk mengetahui apakah makna / panggilan berpengaruh terhadap spiritual leadership
5. Untuk mengetahui apakah keanggotaan berpengaruh terhadap spiritual leadership
6. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap spiritual leadership
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap spiritual leadership

#### **D.Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: .

##### 1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

##### 2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia.



## 2. Bagi pihak lain

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topic yang sejenis.

### **E.Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sisitematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

#### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagaimasukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.