

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang potensial, produktif, dan tidak hanya bekerja sesuai dengan tugas, tetapi juga melakukan hal-hal diluar deskripsi kerja agar dapat berfungsi secara efektif. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai oleh kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi atau perusahaan yang memiliki potensi, keterampilan dan kemampuan individu sebagai tenaga kerja, memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkannya. Oleh sebab itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi secara keseluruhan (Kartono 2009) .

Pimpinan yang mampu memberdayakan karyawannya dengan baik akan membuat karyawan merasa dihargai, dibutuhkan dan merasa puas maka dengan sendirinya akan tumbuh loyalitas kerja dari karyawan itu sendiri baik kepada pimpinan maupun perusahaan. Penerapan kepemimpinan spiritual yang tepat akan membuat para karyawan dengan potensi besar dalam pekerjaannya bersikap setia, memberikan performa terbaiknya dan membantu organisasi meraih tujuannya serta memajukan organisasi.

Dalam penelitian terdahulu menurut (Fredy setiawan 2015) adanya penerapan tidak berpengaruh kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas kerja karyawan di sebabkan karena pemimpin suka mengarahkan prinsip dasar melakukan pekerjaan sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaan sekehendak hatinya tanpa pedoman pekerjaan yang di kerjakan dan tidak suka memaksakan kehendaknya kepada karyawan dan cenderung memilih memberikan kelonggaran kepada karyawan dalam bekerja selama tidak melenceng dari aturan pekerjaan. Adapun menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas kerja karyawan disebabkan oleh dimensi-dimensi spiritual yang terlihat dalam bentuk takut dan cinta kepada Allah sehingga merubah perilaku individu. Ketika spiritual mendorong karyawan untuk selalu mengingat Allah maka akan muncul sikap baik yang termasuk dalam aspek loyalitas diantaranya taat, bekerjasama, rasa memiliki, tanggung jawab, kepercayaan dan kesetiaan.

Penerapan kepemimpinan spiritual yang baik dapat dilakukan pada berbagai organisasi. Sebagai pelayanan masyarakat secara luas maka penerapan kepemimpinan spiritual yang benar akan sangat berpengaruh terhadap pekerja dan loyalitas kerja karyawan dalam melayani masyarakat. Jika atasan tidak memotivasi dan memberi contoh kepemimpinan spiritual yang baik maka karyawan pun diragukan akan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, dampaknya akan dirasakan sendiri oleh instansi tersebut, seperti citra yang buruk dan ketidakstabilan organisasi.

Loyalitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu lembaga organisasi, sebab dengan adanya loyalitas kerja karyawan akan lebih mudah dalam menjalin kerjasama sehingga karyawan siap untuk berkerja sesuai standar yang telah ditentukan (Noor Iffatin: 2011). Menurut (Dhani : 2009) menjelaskan faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah seorang pemimpin yang mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerja. Hal ini bisa terjadi ketika pemimpin menggunakan kepemimpinan yang tepat untuk menjaga loyalitas kerja karyawan. Loyalitas seorang karyawan bukan hanya sekedar menjalankan tugas kewajibannya saja, namun kesanggupan untuk tetap bertahan dan beramanah selama masa kerjanya, juga termasuk kedalam loyalitas kerja.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2006). Menurut Siswanto (2010) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain agar

bekerjasama guna mencapai tujuan bersama, (Wahjosumidjo, 2010). Kepemimpinan dianggap sebagai faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan demikian pula sebaliknya. Hasil riset tentang teori perilaku kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa tidak satupun teori kepemimpinan yang menjamin kemungkinan sukses sebagai pemimpin, (Sopiah, 2008). Konsep ini merupakan konsep kepemimpinan universal adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Sureskiarti, 2015).

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Pada penelitian ini, yang dimaksud kepemimpinan spiritual adalah proses mempengaruhi sekelompok individu dari dimensi duniawi kepada dimensi ilahian untuk mencapai tujuan bersama (Tobroni : 2005).

Kepemimpinan di dalam Islam adalah suatu hal yang interen, serta merupakan salah satu subsistem Islam yang mencakup pengaturan seluruh aspek kehidupan dan prinsip. Islam mengatur niat, amal, tujuan sekaligus sumber kehidupan, dan otak manusia, kemudian mengatur proses hidup, perilaku dan tujuan hidup. Dalam Islam seorang pemimpin dan yang dipimpin harus mempunyai keberanian untuk menegakkan kebenaran dilaksanakan melalui prinsip kepemimpinan, yaitu melaksanakan kewajiban kepemimpinan dengan penuh rasa tanggung jawab seorang

pemimpin dan melaksanakan hak berpartisipasi bagi yang dipimpin (Fathi : 2009). Spiritualitas telah terbukti menjadi kekuatan yang luar biasa untuk menciptakan individu-individu yang memiliki integritas dan akhlaqulkarimah yang mampu membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban dan mencapai predikat khaira ummat (Tobroni : 2005).

Geprek Sa'i Jombang yang menjadi objek penelitian yang mengadaptasi system Join Venture untuk cabangnya sendiri memiliki kurang lebih 110 outlet yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia. Di Jombang sampai saat ini atau tersebar sebanyak 3 outlet dari rencana awal 5 outlet dan masih pada tahap perkembangan rencana awal. Di Geprek Sa'i Jombang mengadakan promo setiap bulannya dan promo tersebut akan selalu di rubah atau diganti sewaktu-waktu supaya konsumen tidak merasa bosan pada promo-promo sebelumnya. Diantara promo tersebut ada jum'at berkah gratis nasi, ada juga promo bagi para konsumen yang melaksanakan puasa senin kamis di berikan sejumlah makanan yang bisa di gunakan untuk berbuka puasa pada waktunya.

Karyawan pada Geprek Sa'I yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antara pribadi yang fleksibel, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi, membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab akan resiko atas apa yang telah di laksanakan. Dalam bekerja karyawan mampu untuk bekerja sama dengan kelompok sebagai manusia seutuhnya melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan

senang hati. Mengingat sangat pentingnya loyalitas kerja karyawan. Diharapkan karyawan mentaati peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan pada manajer, dengan adanya rasa memiliki yang akan berdampak pada loyalitas kerja karyawan dalam bekerja di Geprek Sa'i Jombang.

Loyalitas karyawan yang tinggi dikarenakan adanya kepemimpinan spiritual yang baik. Geprek Sa'i Jombang merupakan organisasi jasa yang menerapkan gaya kepemimpinan spiritual yang tepat dan kerendahan hati agar karyawannya dapat bekerja sesuai yang diharapkan. Sesuai dengan tugas pokok organisasi dimana Geprek Sa'i bertanggung jawab dan keterbukaan perubahan para pekerja karyawan serta loyalitasnya dalam mengemban visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan. Karyawan yang dapat diberdayakan secara baik diberi arahan dan dibuat nyaman dalam bekerja akan mampu menjadi karyawan yang loyal terhadap pimpinan dan organisasi sehingga dapat bekerja melayani masyarakat dengan optimal sesuai yang diharapkan khususnya oleh warga Jombang itu sendiri.

Selain pemimpin yang dicintai pada karyawan, kepemimpinan spiritual pada Geprek Sa'i Jombang memiliki semangat amal sholeh yang memberikan kontribusi kepada karyawan. Seorang pemimpin spiritual rela bersusah payah, bekerja tak kenal waktu dan lelah untuk memberikan kontribusi yang terbaik, memiliki sifat kejujuran sejati dan kerendahan hati. Kepemimpinan spiritual menyadari sepenuhnya bahwa semua kedudukan,

prestasi, sanjungan dan kehormatan itu bukan karena dia dan bukan untuk dia, melainkan untuk Dzat Yang Maha Terpuji.

Agenda kegiatan Geprek Sa'i Jombang 1 (satu) bulan sekali mengadakan sedekah ke masjid berupa makanan dan minuman, dengan jumlah porsi makanan dan minuman sebanyak 40. Karena pada prinsipnya Geprek Sa'i Jombang menekankan pada kewajiban agama sepirtualnya, dimana sertiap karyawan harus melakukan atau menunaikan ibadah sholat pada waktunya dan mengaji. Adapun jumlah karyawan pada Geprek Sa'i Jombang 42 karyawan, yang menjadi kelebihan di Geprek Sa'i Jombang di banding yang lain dari segi pelayanannya yang mengedepankan sektor islamiah, lewat sedekah dan melakukan kegiatan sholat dhuha dan mengaji sebelum melayani konsumen.

Dari hasil wawancara awal dengan manager bahwa Geprek Sa'I Jombang upaya yang sangat besar untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mengembangkan Geprek Sa'i Jombang menjadi lebih baik. Dalam mengelola Geprek Sa'i, manager memiliki kepemimpinan sepirtual sesuai dengan sifat dan sikap pemimpin.

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mengetahui lebih dalam tentang "Pengaruh Kepemimpinan Sepirtual Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Geprek Sa'i Jombang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah di kemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Geprek Sa’i Jombang? ”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan sepiritual terhadap loyalitas kerja karyawan Geprek Sa’i Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi sumbangan teori yang berkaitan dengan loyalitas kerja dan kepemimpinan sepiritual yang dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi pembaca.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan masukan untuk mengambil kebijakan dalam rangka memberikan gambaran tentang seberapa penting kepemimpinan sepiritual terhadap loyalitas kerja karyawan dalam mengelola Geprek Sa’i.

