

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan dalam perspektif ekonomi modern tidak akan terlepas dari keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran krusial dalam upaya mencapai misi dan tujuan organisasi, berkembang atau tidaknya perusahaan atau organisasi, bergantung pada sejauh mana orang-orang yang ada di dalamnya menjalankan sistem organisasi dan menginvestasikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Fakta inilah yang menyebabkan organisasi melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan tenaga kerja (karyawan) yang ideal dan menciptakan faktor-faktor pendukung yang mampu mendorong tenaga kerja agar berkontribusi secara maksimal terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan

Tidak bisa di pungkiri di era globalisasi ini, kemajuan dan perubahan terjadi semakin cepat terutama pada kegiatan bisnis. Manajemen harus mampu mengelola dan mengatur karyawan sebagai aset dalam perusahaan yang dapat mengelola sumber daya yang ada, peningkatan kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawan akan memberikan dampak positif baik bagi perusahaan, konsumen dan karyawan itu sendiri. Pemahaman mengenai kualitas kehidupan kerja adalah penting, karena bermanfaat bagi karyawan maupun bagi organisasi itu sendiri. Kualitas kehidupan kerja bermanfaat bagi organisasi karena dapat menciptakan budaya kerja yang positif, dalam arti bisa

memotivasi setiap pekerja untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian sasaran organisasi atau perusahaan (Winurini dalam Muna 2015). Menurut Baron dalam Muna (2015) juga mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan memberikan manfaat bagi pekerja. Oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja serta mencari formulasi idealnya sehingga mampu mempercepat terciptanya karyawan yang dapat berkontribusi positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan menjadi faktor yang vital dalam memainkan peranan penting di dalam perusahaan maupun organisasi. Melalui peran kepemimpinan dan adanya fasilitas dapat berfungsi bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Grojean *et al.* Dalam jurnal Pio *et al.*, 2015). Kepemimpinan yang efektif harus membawa dan menunjukkan perbedaan kinerja organisasi dari sebelum memimpin dan sesudah memimpin (Robbins dalam Pio dkk 2015).

Memasuki abad baru, dunia bisnis dihadapkan dengan krisis kepemimpinan, terutama untuk memenuhi kebutuhan kepemimpinan yang efektif, cakap, jujur, dan memiliki integritas. Tantangan terbesar saat ini adalah kekosongan posisi kepemimpinan, dan kebutuhan nomor satu di seluruh dunia sekarang ini bukan uang, program-program sosial, atau bahkan pemerintahan yang baru, melainkan kepemimpinan yang berkualitas, bermoral, berdisiplin, dan berpusat pada prinsip (Monroe dalam Pio dkk 2015).

Saat ini, telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal

yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Sureskiarti, dalam Rahmawaty 2016:278). Pendapat beberapa ahli tentang kepemimpinan spiritual dapat dijadikan acuan dan patokan bahwa topik ini cukup mendapat perhatian dalam kajian akademik. Menurut Tobroni dalam Rahmawaty (2016:278), konsep kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis*.

Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani sifat-sifat Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Quran. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Quran. Salah satu fungsinya adalah sebagai Al-Furqon (pembeda), di mana di dalamnya kebaikan dan keburukan bisa dilihat dengan jelas dan transparan. Rasulullah SAW bersabda : *Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata : "Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."* (HR. Bukhari dan Muslim). Pada dasarnya hadist tersebut berbicara tentang etika kepemimpinan dalam

islam, dalam hadist ini dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam kepemimpinan adalah tanggung jawab, jujur dan adil. Semua manusia yang hidup di muka bumi ini di sebut sebagai pemimpin. Karenanya, sebagai pemimpin mereka semua memikul tanggung jawab, sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri. Akan tetapi, tanggung jawab di sini bukan semata-mata bermakna melaksanakan tugas lalu setelah itu selesai dan tidak menyisakan dampak (atsar) bagi yang di pimpin. Melainkan lebih dari itu yang di maksud tanggung jawab di sini adalah lebih berarti upaya seorang pemimpin untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pihak yang dipimpin.

Uraian tentang kepemimpinan spiritual menggambarkan bahwa persoalan spiritualitas semakin diterima dalam abad ke-21, sebagaimana dikemukakan oleh para futurolog, seperti Aburdene dan Fukuyama sebagai abad nilai (*the value age*). Spiritualitas telah terbukti menjadi kekuatan yang luar biasa untuk menciptakan individu-individu yang memiliki integritas dan akhlaqul karimah yang mampu membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban dan mencapai predikat khaira ummat (Tobroni, dalam Rahmawaty 2016:278). Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan spiritual dalam suatu organisasi/perusahaan akan dapat menginspirasi dan memotivasi sumber daya manusia dalam mencapai visi dan budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja perusahaan atau organisasi.

Selain kepemimpinan spiritual yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, etika kerja juga sangat penting bagi kualitas kehidupan kerja di dalam perusahaan atau organisasi. Kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan

bisnisnya tidak hanya dapat dilihat dari produk yang berkualitas yang dimilikinya, tetapi juga dari layanan yang diberikan dan etika yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Meskipun perusahaan tersebut mempunyai produk yang berkualitas dan dengan manajemen yang tepat, tetapi apabila tidak sesuai dengan etika kerja yang berlaku, hal ini tidak menjamin perusahaan tersebut dapat mampu bertahan lama karena dapat menjadi masalah di kemudian hari. Sehingga organisasi yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki.

Menurut Yousef dalam Prajamukti (2015) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Dalam beberapa penelitian di negara barat mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan. Penelitian mengenai etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber yang mengajukan hubungan kasual antara etika Protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat (Yousef dalam Prajamukti, 2015). Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama.

Terdapat perbedaan antara etika kerja protesan dan etika kerja islam. Menurut Yousef dalam Prajamukti (2015) etika kerja protestan lebih menekankan peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Sedangkan etika kerja islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat berdasarkan doktrin agama, maksudnya adalah bahwa kerja memiliki etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya. Yousef dalam

Prajamukti (2015) mengungkapkan bahwa mereka yang mengungkapkan etika kerja islam akan lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya akan lebih mungkin menerima perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan bagi mereka yang tidak menerapkan etika kerja islam dan kurang berkomitmen terhadap organisasi akan kurang dapat menerima perubahan.

Pada beberapa karyawan di PT. Nusaka Mitrajaya Optima yang beragama islam masih ada yang tidak menerapkan etika kerja islam dengan baik dan kurang dapat menerima perubahan organisasi, seperti hasil survei yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima yang mengungkapkan bahwa tidak semua karyawan mampu bekerjasama, melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya dengan baik dalam melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga terkadang mereka akan kurang dapat menerima perubahan organisasi yang terjadi.

Suatu perusahaan atau organisasi perlu untuk membentuk sebuah *cultur* atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai dan norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Keunggulan organisasi atau perusahaan juga ditentukan dengan unggul tidaknya budaya

organisasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Jadi, budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

Budaya organisasi merupakan satu pembeda organisasi satu dengan yang lainnya. Perspektif para ahli organisasional juga mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menyebabkan kinerja yang kuat, tetapi sebaliknya kinerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya yang kuat (Schein,1992). Sedangkan menurut Makmuri (2005) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik. Banyak unsur yang tergabung untuk menciptakan suatu budaya organisasi, antara lain unsur lingkungan dan individu. Karyawan yang bekerja di iklim/budaya di mana mereka merasa mendapat dukungan dari pemimpin, dimanifestasikan melalui manajer, bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen untuk keberhasilan organisasi (Harteretal, 2002 dalam Indayati *et al*, 2012). Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah bukti nyata untuk peningkatan karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Demikian halnya dengan budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan

dapat meningkatkan komitmen, kepuasan dan produktivitas karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konversi energi, PT. Nusaka Mitrajaya Optima, tentunya juga memiliki budaya organisasi yang dijadikan panduan oleh para karyawan - karyawannya. Namun untuk diterapkannya keseluruhan budaya organisasi yang ada di PT. Nusaka Mitrajaya Optima, memang belum, tetapi untuk beberapa budaya organisasi sudah diterapkan. Diantaranya yang sudah diterapkan yaitu, mengutamakan pelayanan secara maksimal, teliti dan semangat dalam bekerja serta cepat dalam membuat analisa dan proses. Namun ada juga budaya organisasi yang belum diterapkan yaitu, menciptakan ukhuwah islamiyah dilingkungan perusahaan dan juga bekerja dengan jujur.

Berdasarkan latar belakang inilah, peneliti mengangkat topik, *“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Quality of Worklife Karyawan” PT. Nusaka Mitrajaya Optima di Sidoarjo.*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah di paparkan maka dapat di simpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap *Quality of Worklife* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima di Sidoarjo ?
2. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap *Quality of Worklife* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima di Sidoarjo ?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Quality of Worklife* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima di Sidoarjo ?
4. Apakah Kepemimpinan Spiritual, Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Quality of Work Life* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima di Sidoarjo

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
  - a. Untuk dapat memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
  - b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang di dapatkan dari Universitas Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
  - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap *Quality of Work Life* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima di Sidoarjo.
  - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Quality of Work Life* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima di Sidoarjo.
  - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Quality of Work Life* karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima di Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan yang terkait dengan masalah Spiritual

Leadership (Kepemimpinan Spiritual), Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam), dan Organizational Culture (Budaya Organisasi). Karena hal tersebut sangat berguna terhadap Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja).

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dengan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi dalam memajukan kualitas pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi bagi penulis, sehingga teori-teori yang pernah di peroleh saat perkuliahan bisa bermanfaat dan berguna bagi penulis dan orang lain.