

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era modern ini, tempat kerja tidak lagi hanya berfungsi sebagai tempat untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, tetapi juga menjadi ruang di mana individu menjalin hubungan, bersosialisasi, dan menemukan kepuasan batin. Spiritualitas merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja. Kehadiran spiritualitas penting karena bisa memengaruhi individu, lingkungan, dan organisasi secara signifikan (Ke et al., 2017). Spiritualitas di tempat kerja dapat membantu karyawan untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka serta meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional mereka (Nugraha, 2017). Pencapaian *spiritual well-being* terjadi melalui sebuah proses yang dinamis dan terpadu yang mengarah pada pemahaman yang lebih dalam tentang tujuan dan makna kehidupan.

Kepemimpinan menjadi faktor yang krusial dan memiliki peran penting di dalam organisasi (Pio et al., 2015). Dalam terciptanya *spiritual well-being* tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Aspek kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam mengelola dan membentuk budaya organisasi, kinerja karyawan, dan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan tidak lagi hanya diukur dari kemampuan dalam mengelola sumber daya dan mencapai tujuan organisasi semata. Peran pemimpin tentunya memberikan pengaruh besar bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang digunakan pun juga dapat memberikan dampak jangka panjang yang dirasakan karyawan. Salah satu bentuk kepemimpinan yang dapat

mendorong spiritualitas di tempat kerja adalah *spiritual leadership*. Serta tujuan yang diinginkan dengan adanya *spiritual leadership* adalah peningkatan kesejahteraan (Fry & Cohen, 2009).

Spiritual leadership melibatkan pembentukan nilai-nilai, sikap, dan kebiasaan berperilaku yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik melalui panggilan (*calling*) dan keanggotaan (*membership*), sehingga tercipta *spiritual well-being*. Nilai, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin terbagi menjadi tiga dimensi yang saling berkaitan dalam aktivitasnya. Dimensi-dimensi tersebut adalah *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love*. *Spiritual leadership* dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mencakup aspek-aspek spiritual, seperti nilai-nilai, keyakinan, dan tujuan bersama, untuk menginspirasi dan membimbing orang lain menuju pertumbuhan spiritual dan kesejahteraan yang lebih dalam. Pemimpin spiritual membantu karyawan untuk terhubung dengan diri mereka sendiri, dengan orang lain, dan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan penuh kasih sayang, di mana karyawan merasa dihargai dan dihormati. Pemimpin spiritual memahami pentingnya karyawan mendapatkan makna dalam pekerjaannya dan memperlihatkan sikap peduli yang tulus terhadap keseluruhan individu.

Pengaruh *spiritual leadership* terhadap *spiritual well-being* menjadi topik penelitian yang semakin menarik dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Konsep ini menyoroti peran penting pemimpin dalam membentuk lingkungan kerja

yang mendukung pertumbuhan spiritual, memfasilitasi pencarian makna hidup, dan memperkuat hubungan interpersonal yang bermakna.

Obyek penelitian ini merupakan perusahaan perbankan yang merupakan salah satu sektor penting dalam kehidupan perekonomian. Perusahaan ini dikenal sebagai salah satu bank swasta terbesar di Indonesia dengan banyak kantor cabang yang memudahkan akses bagi nasabah dan terkenal karena memiliki karakteristik pelayanan pelanggan yang baik cepat dan efisien. Bank ini memiliki posisi yang solid di industri perbankan nasional. Ditengah revolusi digital yang semakin pesat, bank ini melihat teknologi digital menawarkan kemudahan, kenyamanan, dan kecepatan bagi masyarakat di seluruh dunia untuk menyelesaikan berbagai hal. Bank ini juga mengikuti perubahan tren yang sedang berlangsung di teknologi digital, perilaku konsumen, dan lingkungan bisnis, serta berinovasi untuk kemudahan dan kenyamanan nasabah bertransaksi. Banyak produk dan layanan perbankan yang ditawarkan termasuk tabungan, kredit, investasi asuransi, dan layanan perbankan digital. Dengan layanan yang cepat dan produk yang beragam, bank tersebut dikenal memiliki tingkat kepuasan nasabah yang tinggi, yang berkontribusi pada loyalitas nasabah dalam jangka panjang. Visi dimiliki yaitu bank pilihan utama andalan masyarakat, yang berperan penting sebagai pilar penting perekonomian Indonesia, dengan misi membangun institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan, memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah, meningkatkan nilai *francais* dan nilai *stakeholder*. Dengan tata nilai yang dimiliki

perusahaan yaitu fokus pada nasabah, integritas, kerjasama tim, dan berusaha mencapai yang terbaik. Selain itu, bank ini memiliki kepemimpinan yang kuat karena dipimpin oleh manajemen yang berpengalaman dan memiliki reputasi baik di industri perbankan, sehingga keputusan-keputusan strategis membuat mereka tetap berada di garis depan perbankan Indonesia.

Karyawan yang bekerja pada industri perbankan umumnya memiliki karakteristik dan beberapa ciri budaya kerja di sektor perbankan. Industri perbankan sangat fokus pada pencapaian target, baik itu dalam bentuk target penjualan produk keuangan, jumlah nasabah, atau pertumbuhan aset. Karyawan diharapkan untuk mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Karena tuntutan untuk mencapai target, beban kerja yang besar, serta tingkat persaingan tinggi, karyawan perbankan sering menghadapi tekanan tinggi. Selain itu, kedisiplinan tinggi dalam hal jam kerja, pengelolaan waktu, dan penyelesaian tugas merupakan hal yang penting. Kondisi ini sering kali memerlukan kemampuan manajemen stres yang baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada pelayanan nasabah serta reputasi dan kapailitas perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah yang diajukan dalam peneltian ini sebagai berikut:

1. Apakah *vision* berpengaruh terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ?

2. Apakah *hope/faith* berpengaruh terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ?
3. Apakah *altruistic love* berpengaruh terhadap *spiritual well-being* karyawan PT.XYZ?

1.3. Batasan Masalah

1. Menurut Fry (2003) *spiritual leadership* merupakan gabungan sebuah nilai-nilai sikap dan juga perilaku seseorang yang dibutuhkan serta digunakan untuk memberikan pengaruh dan motivasi bagi diri sendiri dan orang lain dalam menggapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sehingga dalam bentuk kepemimpinan ini dapat timbul sikap seperti saling menghormati menghargai jujur dan sikap saling menolong satu dengan yang lain.

1. Dimensi *Vision*

Vision merupakan gambaran yang jelas tentang apa yang akan dicapai suatu individu atau organisasi di masa depan (Fry, 2003).

2. Dimensi *Hope/Faith*

Hope/faith adalah motivasi atau pengharapan yang mendalam untuk bergerak menuju visi yang diinginkan (Fry, 2003).

3. Dimensi *Altruistic Love*

Altruistic love merupakan cinta yang didasarkan pada kepedulian, perhatian, kepercayaan, terhadap orang lain sehingga seseorang merasa dihargai (Fry, 2003).

2. *Spiritual well-being* adalah ketika seseorang merasa puas dengan hubungan mereka dengan Tuhan atau dengan tujuan dan makna hidup mereka (Stains, 2018)

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *vision* terhadap *spiritual well-being* karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *hope/faith* terhadap *spiritual well-being* karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *altruistic love* terhadap *spiritual well-being* karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih baik berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam konteks spiritual dalam memengaruhi *spiritual well-being* individu, dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalami bidang serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi organisasi dalam mengembangkan kepemimpinan yang mengacu pada nilai-nilai spiritual untuk meningkatkan *spiritual well-being* karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori-teori dasar yang mendukung penelitian dilakukan. Teori-teori tersebut terdiri atas spiritual leadership dan spiritual well-being. Selain itu, bab ini berisi penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, data penelitian model penelitian, populasi dan sampel, model pengukuran data, metode pengujian instrument, 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.

