

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJU DJAYA BETON**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

ANANDA LUTFIYATUL HASANAH
NPM: 21801081322



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG**

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton. Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di CV. Maju Djaya Beton. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dimana data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV. Maju Djaya Beton yang dipilih secara *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Maholtra dan didapatkan hasil sebanyak 95 responden. Data dianalisa menggunakan uji regresi linear berganda dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisis data, hasil uji F menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Djaya Beton. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa persentase sebesar 31,6%, yang mana kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh *spiritual leadership* dan kepuasan kerja. Sebaiknya seorang pemimpin dalam memutuskan keputusan yang sesuai haruslah ditimbang lagi dan didiskusikan lebih matang lagi, guna memberikan solusi yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

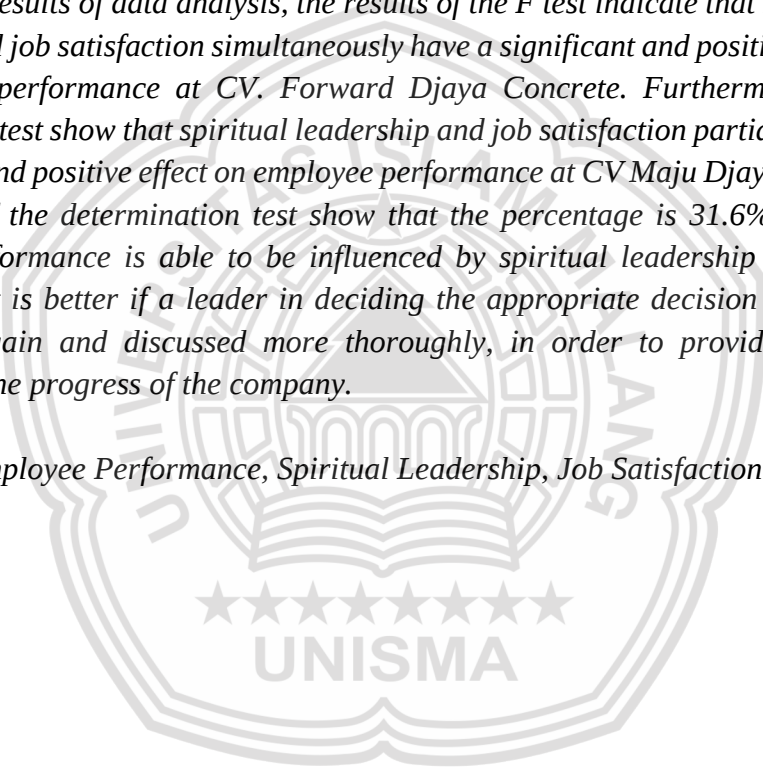
Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Spiritual Leadership*, Kepuasan Kerja



ABSTRACT

This study aims to determine the influence of spiritual leadership and job satisfaction on employee performance CV. Forward Djaya Concrete. The location of this research was conducted on employees who work at CV. Forward Djaya Concrete. This research is a quantitative research. This research uses a case study method where data is obtained by distributing questionnaires to employees of CV. Maju Djaya Beton selected by purposive sampling. Determination of the number of samples using the Maholtra formula and the results obtained were 95 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression test and determination test. Based on the results of data analysis, the results of the F test indicate that spiritual leadership and job satisfaction simultaneously have a significant and positive effect on employee performance at CV. Forward Djaya Concrete. Furthermore, the results of the t test show that spiritual leadership and job satisfaction partially have a significant and positive effect on employee performance at CV Maju Djaya Beton. The results of the determination test show that the percentage is 31.6%, where employee performance is able to be influenced by spiritual leadership and job satisfaction. It is better if a leader in deciding the appropriate decision must be considered again and discussed more thoroughly, in order to provide useful solutions for the progress of the company.

Keywords: Employee Performance, Spiritual Leadership, Job Satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang sangat kuat yang disebabkan oleh teknologi yang semakin canggih dan lingkungan yang begitu cepat mengalami perubahan, membuat suatu perusahaan harus memiliki daya saing yang cukup bagus untuk tetap menjadi perusahaan yang baik dan berkompeten. Dalam Sumber Daya Manusia (SDM). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu, kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Kinerja menjadi suatu output kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan pengurus memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan pemimpin agar pengurus yang membantunya selalu memiliki komitmen dan spirit kerja yang baik dalam melakukan kerja organisasi dan kerja kaderisasi guna tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. (Hasibuan, 2016)

Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil riset tentang teori perilaku kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa tidak satupun teori kepemimpinan yang menjamin kemungkinan sukses sebagai pemimpin. Hal ini disebabkan karena selama ini

model-model kepemimpinan yang ada masih memandang bahwa hakekat kepemimpinan merupakan amanah dari manusia dan bukan suatu amanah dari Tuhan dan juga manusia (Sulistyo, 2019). Seorang pemimpin tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja tetapi pemimpin harus bisa membuat karyawannya untuk dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme didalam diri seseorang guna untuk me-*refresh* mental atau rohani berupa keyakinan, iman, ideologi, etika, dan pedoman atau tuntutan, maka dari itu salah satu upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan adalah dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan spiritual (*the spiritual leadership*).

Selain faktor kepemimpinan spiritual, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai misi dan visi atau tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik bagi kinerja SDM yang dimiliki perusahaan. (Sedarmayanti, 2016) Para karyawan akan merasa puas dengan kondisi situasi dan kondisi yang menyenangkan serta memberikan ketenangan, dan hal itu akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan akan mengalami kendala apabila ketidakpuasan dirasakan oleh para karyawan dan akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya adanya aksi mogok kerja, turunnya kinerja karyawan, kemangkiran, dan lain-lain, yang pada akhirnya kinerja perusahaan secara global akan menurun. Dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang

juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2014)

Perusahaan CV. Maju Djaya Beton merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan komponen bahan pembangunan. Perusahaan yang berbentuk CV ini juga tentunya memiliki orientasi pada peningkatan kinerja karyawan sehingga menjadi alat ukur untuk menuju keberhasilan pada tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pada internal karyawan masih terjadi berbagai persoalan. Kepemimpinan yang bersifat spiritual memiliki porsi tersendiri pada karyawan CV. Maju Djaya Beton. Gaya kepemimpinan yang mengandung unsur keagamaan menjadi pengaruh secara mentalitas, nilai rohani, ketentraman, serta kepatuhan yang dirasakan karyawan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, kinerja karyawan CV. Maju Djaya Beton dinilai menurun. Salah satu tolak ukur dari menurunnya kinerja karyawan CV Maju Djaya Beton adalah rendahnya tingkat kepatuhan karyawan terhadap pimpinan perusahaan, sehingga kinerja karyawan tidak mampu maksimal. Selain itu karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang baik, karyawan akan memiliki kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah jumlah kehadiran karyawan dan semangat kerja. Pada CV Maju Djaya Beton terdapat

peningkatan jumlah absensi karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Tingkat absensi karyawan di CV Maju Djaya Beton
(Januari-Juli) Tahun 2020**

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK/ BULAN (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
1	Januari	125	25	20	0.64
2	Februari	125	24	6	0.2
3	Maret	125	24	15	0.5
4	April	125	25	16	0.51
5	Mei	125	24	21	0.7
6	Juni	125	26	7	0.21
7	Juli	125	25	19	0.6
Jumlah					2.76

Sumber: CV Maju Djaya Beton

TK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja THK = Total Hari Kerja

Menurut Umar (2013:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Kepuasan kerja yang rendah menyebabkan berbagai hal negatif. Salah satu indikator dipakai mengukur kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton adalah tingkat absensi. Dimana berdasarkan tabel diatas, total persentase tingkat absensi karyawan CV Maju Djaya Beton dari bulan januari hingga juli 2020 sebesar 2,76 persen, yang disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit,

keperluan keagamaan dan lain-lain. Selain itu karyawan berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi. Permasalahan-permasalahan tersebut penting diperhatikan untuk memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta guna mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan masih terdapat kesenjangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Reanhoat, 2021) dari 90 responden yang mana pada *Bluebells Express Hotel Syariah* di Kota Malang, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *spiritual leadership* dengan kinerja karyawan. Penelitian Kakiay (2017) dari 30 Guru SMP-SMA di Bekasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rachmawan (2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Pasuruan.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi latar peneliti untuk mengadakan penelitian. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Djaya Beton.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *spiritual leadership* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton?
2. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat menentukan sebuah tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.
2. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis:

1. Bagi Akademis

Bagi Akademis, dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika meneliti obyek yang sama dan juga dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi dari hasil penelitian ini dan diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat secara praktis:

1. Bagi Perusahaan CV. Maju Djaya Beton

Hasil penelitian ini dapat membantu atau menjadi pertimbangan bagi Perusahaan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh *spiritual leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa pada variabel *spiritual leadership* dan kepuasan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.
2. Bahwa pada variabel *spiritual leadership* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.
3. Bahwa pada variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Djaya Beton.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dapat dilakukan di CV Maju Djaya Beton dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 95 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih dari 1 perusahaan yang berbasis sama pada pembuatan beton apabila sampelnya terlalu sedikit. Maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada CV Maju Djaya Beton Singosari.

2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu *spiritual leadership* dan kepuasan kerja, dan variabel bebas (dependen) yaitu kinerja karyawan.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perusahaan CV Maju Djaya Beton sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai kinerja karyawan. Adapun saran bagi CV Maju Djaya Beton antara lain :

- a. Dari hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dengan pernyataan “Karyawan mampu membentuk hasil kerja terbaik” memiliki skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik. Sebaiknya seorang pemimpin dalam memutuskan keputusan yang sesuai haruslah ditimbang lagi dan didiskusikan lebih matang lagi, guna memberikan solusi yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.
- b. Dari hasil jawaban responden pada variabel *spiritual leadership* dengan pernyataan “Pemimpinan memiliki pemikiran yang terbuka” memiliki skor terendah, namun masih dalam kategori baik. Dari hasil tersebut diharapkan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau

perusahaan harus bisa memberikan pemikiran yang terbuka, karena adanya kritik dan saran yang membangun, akan mampu mempengaruhi keputusan dalam pembahasan untuk memberikan kemajuan perusahaan..

- c. Dari hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dengan pernyataan “Karyawan memberikan kritik-saran saat rapat” memiliki skor terendah, namun masih tergolong dalam kategori baik. Dari hasil tersebut diharapkan bahwa seorang karyawan harus mampu menomunikasikan poin setiap pembahasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada hasil koefisien determinasi variabel *spiritual leadership* dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,6%, yang mana terindikasi adanya kecenderungan pengaruh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini disadari peneliti agar peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel gaya kepemimpinan atau pengalaman kerja sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih akurat.
- b. Dapat menambah item-item pernyataan yang baku dan jelas sehingga tidak perlu menggandakan item pada setiap indikator dalam kuesioner yang akan disebar.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kinerja karyawan menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husna Latifatul. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan spiritual, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati*.
- Kakiay Agustina N. 2020., *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Guru*. Sidoarjo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Teguh. 2014. “*Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis Ed*”. 1, Cet. 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pio Riane Johnly. 2016., *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulawesi Utara*. Sulawesi Utara.
- Priyono, Achmad Agus. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang, Malang.
- Rachmawan Padmayuda Tri. 2016., *Kepemimpinan Spiritual, Kepuasan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Pasuruan*. Pasuruan.
- Renhoat Asep Abdu. 2021., *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bluebells Express Hotel Syariah di Kota Malang*. e-Journal Riset Manajemen. Repositoryunisma.ac.id. Malang
- Rivai, Veithzal. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2014. *Prilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat

- Sarwono, Jonathan dan Martadiredja, Tutty. 2008. *Riset Bisnis untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: Andi
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung: Reflika Aditama.
- Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*”. Alfabeta: Bandung.
- Sutikno, Sobry, Mutiara. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. Hadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tanuwijaya. 2015., *Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama*. Surabaya.
- Tika, Moh. Pabunda. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara

