

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kita sedang menyaksikan tumbuhnya kesadaran spiritual di dunia korporat dan kehidupan kerja. Para eksekutif puncak, manajer menengah, bahkan para pegawai biasa, mulai mencari spiritualitas di kehidupan kerja dan berusaha mengungkapkannya dalam berbagai bentuk. Antusiasme terlihat dalam berbagai praktik meditasi mereka, dukungan yang semakin meningkat pada perlunya moralitas bisnis, tanggungjawab perusahaan yang luas kepada komunitas, perlunya mendengar suara hati dalam keputusan eksekutif, kepemimpinan yang melayani, kearifan, dan cinta dalam relasi dengan manusia dan lingkungan alam, atau bahkan tata kelola perusahaan yang berketuhanan (Hendrawan, 2009: 73).

Spiritualitas ini lebih dikenal dengan istilah Kecerdasan Spiritual. Zohar dan Marshal (dalam Ginanjar 2001:56) merumuskan apa yang dimaksud Kecerdasan Spiritual (SQ) yaitu kecerdasan untuk memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain. Nilai-nilai yang ada dalam kecerdasan spiritual memperkuat nilai yang ada di dalam individu.

Suyanto (2006:7) berpendapat bahwa nilai-nilai spiritual merupakan pondasi yang sangat kuat saat ini. Meskipun hal itu tidak berdampak langsung pada perilaku, nilai-nilai yang kuat mempengaruhi hal yang bisa membangkitkan

sikap kerja yang positif, demikian tulisan Robbin dalam *Organizational Behavior*. Semakin kuat kecerdasan spiritual maka semakin berpotensi meningkatkan kinerja seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rani *et al* (2012) di Rumah Sakit Pemerintah yang melibatkan 506 responden perempuan di usia 20-45 tahun . Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dan pendekatan penuh pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk menguji model hipotesis dampak kecerdasan spiritual terhadap kinerja, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual. Sedangkan, faktor moderating usia dan masa kerja tidak signifikan bahwa model tersebut berlaku untuk semua rumah sakit yang terlibat . Temuan ini dapat membuka jalan ke depan untuk memberdayakan kecerdasan spiritual di sekolah keperawatan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja perawat.

Menurut Amin (2010: 60), saat ini di AS, para anggota perusahaan mengharapkan lingkungan kerja yang lebih humanis, sederhana, bermakna, dan terkait dengan sesuatu yang lebih tinggi dari sekedar memperoleh penghasilan. Survei lain menunjukkan bahwa lebih dari 800 eksekutif tingkat menengah mengalami ketidakpuasan dan tidak merasa bahagia, ketika rata-rata usia mereka mencapai 40 tahun. Temuan lain terdapat hubungan tarik-menarik antara tujuan rasional dengan kebutuhan pemenuhan kebutuhan dalam dunia kerja. Sekitar 55% dari 1000 kru perusahaan mempertimbangkan spiritualitas sebagai hal yang berperan di tempat kerja.

Di satu sisi, nilai-nilai spiritual juga berpotensi kuat membentuk budaya organisasi. Sebagaimana yang dikatakan Deal dan Kennedy (dalam Tika, 2010:16) budaya organisasi dibentuk dengan beberapa unsur, yaitu lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual, jaringan budaya. Morris (dalam Fawcett, 2008) menyatakan bahwa , “*Good people in a good environment do good work.*” artinya orang-orang yang mempunyai kualitas baik di lingkungan atau organisasi yang baik akan melakukan kinerja yang baik pula. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Handayani (2012) yaitu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Semakin kuat kecerdasan spiritual (nilai-nilai keyakinan) individu dalam organisasi, semakin kuat pula budaya organisasinya karena budaya organisasi dibangun oleh nilai-nilai yang terdapat pada individu-individu di dalam organisasi. Tika (2010:114) menjelaskan bahwa ciri khas budaya organisasi kuat adalah kejelasan nilai-nilai yang kuat, penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan dan intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti. Penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett (1992) selama sepuluh tahun di 14 perusahaan terbaik Amerika menunjukkan mereka berprestasi karena ditopang budaya korporat yang kuat. Mereka memilih 207 perusahaan secara random dari keseluruhan industri, menggunakan daftar pertanyaan untuk menghitung indeks kekuatan budaya

korporat yang kuat, akan dikaitkan dengan unjuk kerja perusahaan selama 12 tahun periode. Hasilnya adalah budaya korporat yang kuat akan dikaitkan dengan unjuk kerja perusahaan jangka panjang, tetapi cirinya moderat (Hakim, 2011).

Selain penelitian tersebut, Sulistyarningsih, dkk (2012) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa hubungan antara frekuensi budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,619, searah dan signifikan variabel budaya organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lila, dkk (2012) juga menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi kuat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pernyataan di atas diperkuat dengan pendapat Mangkunegara (2001 dalam Pratiwi, 2012) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu individu dan lingkungan organisasi. Faktor individu adalah adanya integritas yang tinggi antara psikis (rohani) dengan fisik (jasmani). Dalam hal ini kecerdasan spiritual berperan penting dalam meningkatkan psikis individu. Lingkungan organisasi adalah kejelasan status individu dalam organisasi, dalam hal ini salah satunya yang berperan adalah budaya organisasi.

Dari beberapa penelitian di atas belum ditemukan adanya hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variable intervening-nya. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

dan menggali pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi.

SMP An Nur merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan YP3 An Nur Bululawang-Malang. Bertempat di tengah-tengah lingkungan pesantren An Nur 2 Al Murtadlo, tepatnya Jl. Raya Bululawang, Malang, Jawa Timur. Sehingga lingkungan budayanya adalah budaya pesantren yang menjunjung tinggi akhlakul karimah dan spiritualitas Islam. Sekolah ini didirikan pada tahun 1997. Lingkungan pesantren inilah yang membuat sekolah ini punya identitas pribadi yang berbeda daripada SMP yang lain baik itu dari segi budaya ataupun sistem pendidikan. Di satu sisi, konflik-konflik internal kadang terjadi dikarenakan belum fahamnya pengajar dan karyawan baru tentang lingkungan pesantren sehingga perlu proses pemahaman nilai akan identitas pribadi ini khususnya para pengajar atau karyawan yang belum pernah mengenal budaya pesantren.

Secara umum, dalam proses perekrutan guru dan karyawan SMP An Nur Bululawang ada istilah internal dan eksternal. Internal yaitu para guru atau karyawan yang berasal dari pondok/alumni. Sedangkan istilah eksternal diberikan kepada guru atau karyawan yang berasal dari luar pesantren/bukan alumni. Sekitar 70 % pengajar dan karyawan berasal dari non alumni, sedangkan sisanya, yakni 30% berasal dari alumni pesantren (sumber: dokumentasi SMP An Nur 2013). Perbedaan orientasi antara lingkungan pesantren yang notabene kental akan ajaran Islamnya dan non pesantren ini memberikan *space* budaya, yaitu budaya pesantren dan budaya non pesantren. Hal ini, terkadang menimbulkan adanya

konflik internal sehingga menuntut adanya pengenalan yang lebih mengenai kepada calon pengajar atau karyawan akan spiritualitas dan budaya organisasi (budaya pesantren) yang ada sekolah ini. Pengenalan atau orientasi ini biasanya dilakukan pada waktu awal masuk ke sekolah ini. Dan yang melakukan pengenalan akan budaya adalah kepala sekolah langsung. Di sisi lain, kecerdasan spiritual anggota ditingkatkan melalui pengajian rutin yang diselenggarakan oleh yayasan, seperti pengajian Rutin Ahad Legi, Kajian Kitab Wasiatul Musthofa, dll. Sehingga kecerdasan spiritual guru dan karyawan SMP An Nur bisa meningkat dan mendukung budaya dan kinerja organisasi.

Sejak tahun 2010 data menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada siswa yang masuk sekolah swasta ini. Kurang lebih 1100 murid baru yang masuk pada tahun ajaran 2013 ini. Angka yang sangat fantastis untuk seukuran SMP Swasta di wilayah kabupaten Malang. Hal ini tidak berlebihan karena pertimbangan orang tua untuk sekarang ini adalah moral dan kecerdasan spiritual supaya putra-putrinya mampu menghadapi gejolak sosial khususnya yang berhubungan dengan budaya ketimuran.

Fenomena tersebut masih belum diketahui faktor penyebabnya, apakah peningkatan jumlah siswa yang masuk karena kinerja sekolah yang baik atau karena faktor lain. Sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Kecerdasan Spiritual, pengaruhnya terhadap Kinerja Guru dan Karyawan melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan SMP An Nur secara langsung?
- 2) Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan SMP An Nur melalui budaya organisasi secara tidak langsung?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Menguji dan menganalisis adanya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan SMP An Nur secara langsung
- 2) Menguji dan menganalisis adanya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan SMP An Nur melalui budaya organisasi secara tidak langsung

1.4. Kegunaan Penelitian

- 1) Aspek Praktis

Penelitian ini akan menambah pengetahuan pembaca, terutama yang berfokus pada penerapan kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening.

- 2) Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan literatur dalam perkembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru dan karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening.

1.5. Batasan Penelitian

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah memfokuskan pada aspek unsur-unsur dari peran kecerdasan spiritual dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP An Nur Bululawang guna membantu guru dan karyawan memecahkan masalah yang timbul di dalam organisasi dan meningkatkan kinerja guru dan karyawan pada sekolah tersebut.

