



Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Ema Bilda Fortuna

Program Studi Bimbingan dan Konseling FKIP UKSW

Abstrak

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia yang ada, perusahaan tidak hanya membutuhkan kesejahteraan materi tetapi juga membutuhkan penguatan nilai-nilai spiritual yang telah menjadi strategi besar dalam kajian bisnis. Salah satu faktor penting dalam yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus bisa membuat karyawannya dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme di dalam diri seseorang guna untuk membangkitkan mental atau rohani berupa keyakinan, ideologi, pedoman atau tuntutan, iman dan etika tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja, salah satu upaya yang dilakukanseorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawanperusahaanadalahdengan menerapkan gaya spiritual. Oleh karena itu, kepeimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci : SDM, perusahaan, kepemimpinan, spiritualisme, kinerja

Abstract

Every company needs human resources (HR) who can have a positive impact on the progress of the company. In existing human resource management, companies not only need material well-being but also need strengthening spiritual values which have become a major strategy in business studies. One of the important factors in determining the success of a company is leadership. A leader must be able to enable his employees to apply or increase human values by building spiritualism in a person in order to awaken mentally or spiritually in the form of beliefs, ideologies, guidelines or demands, faith and ethics not only changing the character and behavior of employees, wrong one effort made by a leader to improve the performance of company employees is to apply a spiritual style. Therefore, spiritual leadership on employee performance is needed to achieve company goals.

Keywords: SDM, company, leadership, spiritualism, performance

Pendahuluan

Persaingan di era globalisasi dalam bidang industri semakin berkembang dan maju dari waktu ke waktu. Setiap perusahaan baik dalam bidang industri, dagang dan jasa harus bisa membentuk sumber daya manusia (SDM) yang bekerja secara efektif, efisien, dan produktif sehingga tujuan perusahaan tercapai dan siap untuk bersaing dengan perusahaan manapun.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada di perusahaan tidak hanya membutuhkan kesejahteraan materi tetapi juga membutuhkan penguatan nilai-nilai spiritual telah menjadi strategi besar dalam kajian bisnis. Hal ini disebabkan karena tuntutan kinerja karyawan yang semakin tinggi. Pencapaian misi dan tujuan di setiap perusahaan tidak akan bisa mencapai kinerja yang tinggi tanpa didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi pula, di setiap perusahaan juga selalu dipengaruhi oleh peranan sumber daya manusia yang baik dan berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor penting dalam yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mengajarkan karyawan untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Seorang pemimpin harus bisa membuat karyawannya dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme di dalam diri seseorang guna untuk membangkitkan mental atau rohani berupa keyakinan, ideologi, pedoman atau tuntutan, iman dan etika tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja, maka dari itu seorang pemimpin perusahaan yang menerapkan gaya spiritual adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kenyataannya, tidak semua pemimpin dalam perusahaan dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan secara lengkap (materi dan non materi). Sebagian perusahaan hanya fokus kepada pemberian kesejahteraan materi seperti bonus atau upah yang tinggi dan tidak memperhatikan kespiritualitas karyawannya. Hal ini yang menjadi alasan adanya fenomena karyawan yang bekerja dalam perusahaan tidak merasa aman, nyaman, betah dan tidak dapat bekerja secara baik bagi lingkungan dan perusahaannya karena terbiasa bekerja hanya untuk mendapatkan insentif yang tinggi.

Oleh karena itu, sudah seharusnya pemimpin dalam perusahaan harus dapat memahami pentingnya kepemimpinan spiritualitas yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pembahasan

1. Kinerja Karyawan

Menurut Prof. Dr. Moehariono, M.Si (2010) dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai

harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan. Penilaian kinerja karyawan memiliki berbagai tantangan besar bangsa Indonesia di Era Industri 4.0 dan masa depan yakni pada konteks kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik khususnya dalam konteks menuju masyarakat 5.0 (Elihami E, 2019).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak mengendur demi kelancaran bisnis perusahaan. Faktor tersebut di antaranya adalah:

Motivasi Kerja, motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi setiap karyawan tentu saja berbeda-beda. Ada karyawan yang termotivasi untuk bekerja demi uang agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ada juga yang termotivasi dengan jabatan tinggi.

Kompensasi atau Insentif, kompensasi jelas akan memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja. Iming-iming kenaikan jabatan juga akan membuat karyawan memperbaiki kinerjanya. Selain sebagai penghargaan untuk karyawan yang bekerja sangat baik, hal ini juga diharapkan dapat memacu karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi.

Gaya Kepemimpinan, karyawan yang memiliki pemimpin baik akan mengikuti dimensi gaya pimpinannya (Meutia, F,dkk, 2020). Gaya atasan

dalam memimpin karyawannya akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan maupun karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan.

Lingkungan Kerja, faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati karyawan tenang dan bisa lebih fokus dalam pekerjaannya. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap juga membuat performa karyawan lebih maksimal. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan dan keamanan karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai kebutuhan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, pemimpin perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat membawa karyawan untuk memberikan kinerjanya dengan maksimal. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan sedangkan kinerja karyawan yang buruk dapatdisebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Konsep Kepemimpinan (spiritualitas)

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan

daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar definisi kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni "suatu proses mempengaruhi". Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal "siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut".

Stephen P. Robbins (Badeni, 2014:2) mengemukakan, *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals* bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas

untuk mencapai tujuan bersama; dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi.

Banyak gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh pemimpin, namun banyak pemimpin yang kurang memperhatikan atau hanya sedikit yang menggunakan gaya kepemimpinan spiritual dalam memimpin bawahannya. Hal ini sangat disayangkan, karena spiritualitas juga sangat penting dan memengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Menurut Louis W. Fry mengemukakan pendapat tentang kepemimpinan spiritual yaitu pembentukan *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa spiritual *survival* melalui *calling* dan *membership*. Robbins dan Judge (2008) spiritual di tempat kerja merupakan kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang

berlangsung dalam konteks komunitas.

Seseorang pemimpin tidak harus hanya memiliki kualitas kemampuan semata, akan tetapi memiliki pengenalan kepada Sang Pencipta juga merupakan hal yang paling mendasar. Mampu menerapkan sebuah manajemen dengan benar dan yang memberi nilai baik terhadap karyawannya yang dimana mampu menghadapi kondisi masalah kerja dan yang nantinya juga akan menjadikan seorang bawahan yang berkualitas, berkuantitas, dan mempunyai nilai positif dalam dunia kerja. Ini semua dapat tercapai jika lewat kepemimpinan berkualitas dan taat terhadap Sang Pencipta.

Penutup

Kesimpulan : Kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi modal utama untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan juga sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan mengakibatkan target dan tujuan perusahaan terhambat untuk tercapai. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Dalam hal ini kepemimpinan spiritual juga sangat memberikan dampak pada kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan spiritual, seorang pemimpin dapat mengarahkan karyawan dengan nilai-nilai spiritual yang dapat membentuk nilai, etika dan lingkungan kerja yang baik.

Saran : Setiap perusahaan harus dapat menggunakan kepemimpinan berkualitas dan taat terhadap Sang Pencipta dengan menerapkan sebuah manajemen dengan benar dan yang memberi nilai baik terhadap karyawannya yang dimana mampu menghadapi kondisi masalah kerja dan yang nantinya juga akan menjadikan seorang bawahan yang

berkualitas, berkuantitas, dan mempunyai nilai positif dalam dunia kerja. Ini semua dapat tercapai jika lewat

Daftar Pustaka

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabet.
- Elihami, E. (2019). Implementasi Layanan Bimbingan Kelompok dalam Meningkatkan Higher of Think Mahasiswa Berbasis Kampus Merdeka. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 1(1), 79-86.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- JY Rondonuwu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciputra International. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/18379>. Diakses pada tanggal 6 Oktober 2020.
- Ls Adyasa. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. <https://media.neliti.com/media/publications/92384-ID-hubungan-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi.pdf>. Diakses pada tanggal 6 oktober 2020
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Meutia, F. S., Sulaiman, F., Elihami, E., & Syarif, S. (2020). Leadership Education and Economic Planning: Motivation the Entrepreneurship Learning. *EdumaspuL: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 90-95.