

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri *fashion* muslim di Indonesia telah tumbuh dan berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir ini. Hal ini seiring dengan kesadaran dan kebutuhan akan pakaian yang sesuai dengan syariat Islam, mengingat mayoritas masyarakat Indonesia adalah muslim. Selain itu, Indonesia juga diakui sebagai salah satu pusat *fashion* muslim dunia, dengan menempati peringkat ketiga global menurut laporan dari *State of the Global Islamic Economy* pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan potensi besar dan perkembangan signifikan pada industri *fashion* muslim dan mendorong meningkatnya permintaan busana muslim di dalam negeri, sehingga tentu hal tersebut menjadi peluang bisnis yang besar bagi para pelaku industri.

PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) merupakan perusahaan swasta yang telah menjadi pelopor di sektor *fashion* muslim Indonesia yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Adapun kegiatan usaha utama Elcorps yaitu sebagai perusahaan induk dan melakukan perdagangan besar tekstil, pakaian, alas kaki, serta industri pakaian jadi. Selain itu, Elcorps juga terlibat dalam perdagangan eceran pakaian melalui anak perusahaannya. Pertumbuhan bisnis Elcorps didorong oleh kekuatan merek Elzatta dan Dauky. Saat ini, toko-toko Elzatta & Dauky tersebar di 120 lokasi dan didukung oleh 1068 agen serta 200.000 member aktif di seluruh Indonesia. Dari sisi tenaga kerja, Elcorps memiliki 378 karyawan secara keseluruhan dan dalam konteks hubungan kerja, karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Pada tahun 2023, Elcorps mengalami periode ekspansi yang ditandai dengan pembukaan 12 toko baru di berbagai daerah di Indonesia. Langkah ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan kehadiran mereknya di seluruh negeri. Hal ini tentu perlu didukung oleh kinerja optimal dari para karyawan untuk dapat lebih gencar lagi dalam menjual dan memasarkan produknya agar dapat meningkatkan penjualan dan memperoleh laba yang maksimal. Selain itu, dampak kinerja

karyawan yang baik dari suatu perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan keinginan untuk memberikan hasil kerja yang lebih sesuai dengan harapan bagi karyawan (Noesgaard & Hansen dalam Hidayati, 2017).

Menurut Koopmans *et al.*, (2014), kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja sangat penting dalam suatu organisasi karena hal tersebut akan menentukan seberapa efektif organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Pusparani, 2021).

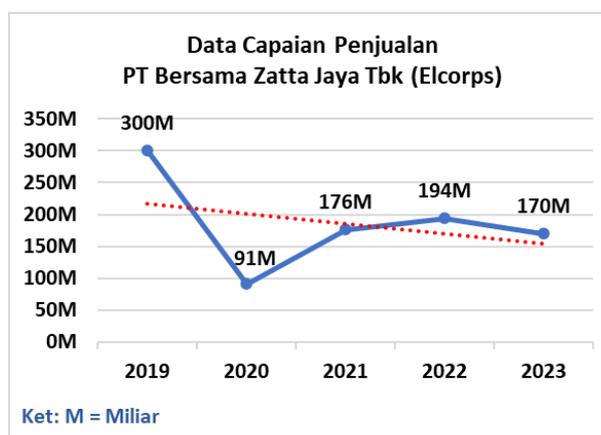
Dalam berjalannya operasional suatu organisasi, tidak dapat dipungkiri akan adanya kendala atau hambatan yang timbul. Hal tersebut tentu dialami oleh PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps), di mana perjalanan bisnis mereka tidak selalu berjalan lancar. Sepanjang tahun 2023, Elcorps menghadapi berbagai tantangan dan hambatan salah satunya disebabkan oleh kenaikan harga pasokan komoditas dan peningkatan inflasi global yang berdampak signifikan pada aktivitas ekonomi, terutama dalam hal transaksi jual beli. Kondisi ini mengharuskan perusahaan untuk lebih adaptif dan strategis dalam mengelola operasionalnya guna mempertahankan stabilitas dan pertumbuhan bisnis di tengah situasi ekonomi yang dinamis. Oleh karena itu, menciptakan kinerja karyawan yang berkelanjutan merupakan cara agar perusahaan tetap hidup dalam lingkungan yang selalu berubah (Chatzoglou, 2019).

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkelanjutan, maka penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kerja. Penilaian yang dilakukan secara adil dan sistematis akan memberikan umpan balik yang konstruktif, membantu karyawan memahami ekspektasi perusahaan, dan mendorong pengembangan keterampilan serta peningkatan kinerja (Biswas, 2023). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan HRD Elcorps, penilaian kinerja karyawan Elcorps belum sepenuhnya dilakukan secara objektif, melainkan kebanyakan dilakukan secara subjektif. Belum adanya

ukuran yang baku dan jelas dari pencapaian atau kinerja karyawannya dan hal ini menjadi masalah utama yang membuat karyawan merasa tidak memiliki acuan atau standar khusus dalam memenuhi ekspektasi perusahaan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan Elcorps dapat di ukur dengan capaian perusahaan secara keseluruhan yaitu dengan melihat tingkat penjualan setiap periodenya.

Armstrong (2014) dalam bukunya menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas dalam periode waktu tertentu seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah jumlah atau kuantitas yang dapat mereka capai, sehingga baik peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan dapat diidentifikasi salah satunya melalui pencapaian penjualan perusahaan pada setiap periodenya. Dengan rutin memantau hasil penjualan, perusahaan dapat mengukur sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap target yang ditetapkan, serta mengetahui apa saja yang perlu ditingkatkan.

Menurut Fahmi (2017), “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Elcorps sendiri merupakan perusahaan swasta yang termasuk dalam kategori organisasi profit. Kondisi ini tentu menempatkan karyawan Elcorps di bawah tekanan yang tinggi untuk terus senantiasa meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam hal peningkatan penjualan. Dengan demikian, data capaian penjualan dapat dijadikan acuan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan data berikut:

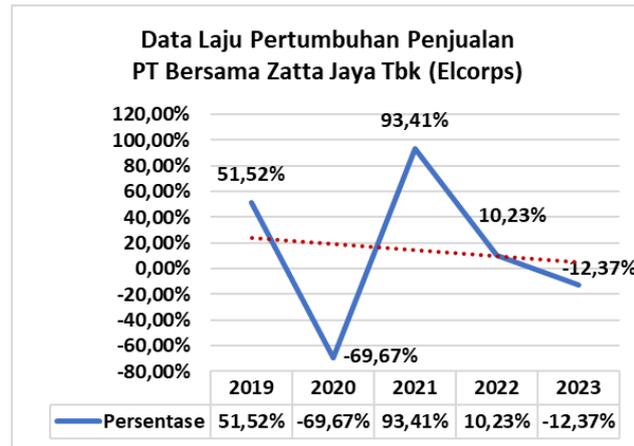


**Gambar 1. 1 Grafik Data Capaian Penjualan
PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) Periode 2019-2023**

Sumber: HRD PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps)

Informasi mengenai data capaian penjualan ini diperoleh dari departemen *Human Resource Development* (HRD) PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps), dan disajikan dalam bentuk nilai nominal (dalam miliar) yang mencakup informasi mengenai capaian penjualan perusahaan secara finansial selama periode waktu tertentu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD Elcorps, disebutkan bahwa perusahaan tidak dapat mengungkapkan sejumlah target yang ditetapkan karena hal tersebut bersifat rahasia. Namun, ditegaskan bahwa selama periode tahun 2019-2023, tingkat penjualan belum berhasil mencapai target sehingga hal ini mengindikasikan adanya permasalahan terkait dengan kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Fenny Krisna *et al.*, (2020), yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam mencapai target dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi saat ini.” Dengan demikian, kinerja karyawan Elcorps dinilai belum optimal dalam mencapai target perusahaan.

Melihat dari data capaian penjualan PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) yang telah disajikan dalam bentuk grafik selama lima periode terhitung dari tahun 2019 hingga 2023, secara keseluruhan terjadi penurunan capaian penjualan perusahaan. Pada tahun 2020, penurunan tingkat penjualan disebabkan oleh pandemi *Covid-19* yang berimbas pada berbagai aspek yang merugikan perusahaan. Dimana seharusnya pada tahun tersebut menjadi masa keemasan bagi Elcorps karena baru saja meluncurkan koleksi produk terbarunya. Selanjutnya, meskipun terjadi peningkatan penjualan pada tahun 2021 dan 2022, ini tidak serta merta menandakan adanya peningkatan kinerja karyawan yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa realisasi tingkat penjualan dari tahun 2019 hingga 2023 belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Khususnya pada tahun 2023, penurunan penjualan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya ialah dari kinerja karyawan Elcorps itu sendiri yang dinilai belum maksimal dalam meningkatkan penjualan, serta fluktuasi harga bahan baku dan lonjakan inflasi yang signifikan yang berdampak pada capaian perusahaan.



**Gambar 1. 2 Grafik Data Laju Pertumbuhan Penjualan
PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) Periode 2019-2023**

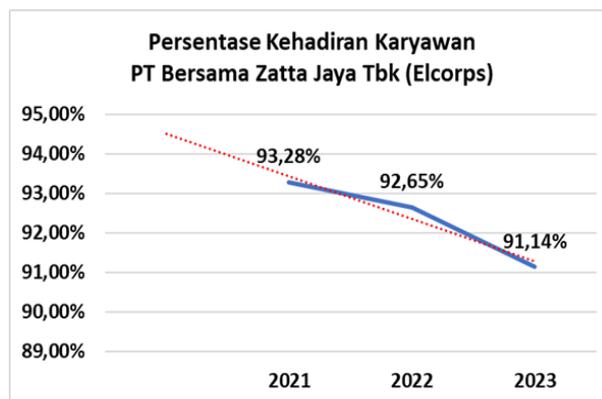
Sumber: HRD PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps)

Adapun dari sisi laju pertumbuhan penjualan Elcorps pada periode 2019-2023 secara keseluruhan juga mengalami penurunan terutama pada tahun 2020 dengan laju pertumbuhan (-69,67%) dan tahun 2023 dengan laju pertumbuhan (-12,37%). Dalam konteks penjualan, ketika perusahaan mengalami laju pertumbuhan yang negatif, ini dapat menandakan bahwa kinerja karyawan dalam hal upaya penjualan mungkin tidak mencapai target yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan agar dapat lebih efektif dalam membantu meningkatkan atau mempertahankan pangsa pasar perusahaan.

Selain dari data capaian penjualan dan laju pertumbuhannya, adanya permasalahan terkait kinerja karyawan dapat diidentifikasi dari tingkat absensi karyawannya. Hal ini di dukung pernyataan Handoko dalam Lusita Sari (2022), menyebutkan bahwa salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensi. Data persentase kehadiran karyawan dapat di hitung dengan cara membagi jumlah hari absen (tidak hadir) dengan jumlah hari kerja efektif kemudian dikalikan 100 hingga menghasilkan persentase kehadiran pertahun.

Ketidakhadiran karyawan dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin mereka, dan kehadiran karyawan merupakan indikator penting untuk menilai kinerja mereka. Kedisiplinan dalam hal kehadiran memiliki dampak langsung pada produktivitas dan

efisiensi operasional perusahaan. Tingginya persentase kehadiran menunjukkan bahwa karyawan lebih bertanggung jawab dan terlibat dalam pekerjaan mereka, serta menandakan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang tinggi mencerminkan rendahnya kedisiplinan karyawan, dan dapat mengindikasikan adanya permasalahan terkait dengan kinerja karyawannya. Berikut data rekapitulasi absensi PT Bersama Zatta Jaya (Elcorps) selama tiga periode:



Gambar 1.3 Persentase Kehadiran Karyawan PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) Periode 2021-2023

Sumber: HRD PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps)

Berdasarkan data persentase kehadiran yang telah disajikan di atas, dapat dilihat persentase kehadiran dari tahun ke tahun mengalami penurunan yang signifikan dengan tingkat ketidakhadiran yang meningkat khususnya dari tahun 2022 ke tahun 2023. Pada tahun 2021, persentase kehadiran mencapai 93,28% yang dinilai cukup tinggi dibandingkan dengan tahun 2022 yang mengalami penurunan sebesar 0,63% sehingga menjadi 92,65%. Selanjutnya penurunan persentase kehadiran kembali terjadi pada tahun 2023, dimana terjadi penurunan 1,51%, sehingga menjadi 91,14%. Meskipun diikuti dengan peningkatan jumlah karyawan pada tahun 2023, peningkatan jumlah karyawan tidak berbanding lurus dengan peningkatan kehadiran dan kinerja dalam mencapai target penjualan. Hal ini sejalan dengan penelitian Syarah Amalia (2016) yang menunjukkan bahwa kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan sangat menghambat dalam penyelesaian tugas-tugas yang harus dikerjakan karyawan, yang berakibat terhadap pencapaian target kinerja karyawan. Selain itu, rendahnya tingkat kehadiran karyawan akan mengurangi jumlah jam kerja dan kegiatan perusahaan. Hal ini dapat

menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja sehingga akan berdampak pada hasil kerja menurun dan banyak pekerjaan menjadi terhambat yang berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, dalam hal ini kemampuan pemimpin sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Lusita Sari, 2022).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan serta meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinan memegang fungsi penting dalam mengkoordinasikan kebutuhan yang beragam dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpinlah yang akan menggerakkan dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan (Siti Hidayah, 2017). Menurut Khoiri (2019), suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif serta dapat memengaruhi perilaku karyawannya agar mengikuti seluruh arahan yang diberikan. Hal ini dikarenakan penerapan kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi dapat membawa peningkatan kinerja karyawan (Rahmawaty, 2016).

Menurut Pawirosumarto *et al.* dalam Elvira (2019), untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin perlu memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks perusahaannya, mampu memotivasi karyawan, dan menerapkan disiplin di tempat kerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi (Buble *et al.*, 2014). Model kepemimpinan yang umum di organisasi sering berfokus pada standarisasi, formalisasi, dan sentralisasi. Namun, pendekatan ini kurang efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tidak mendukung makna hidup. Akibatnya, banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status sosial, bukan karena mencintai pekerjaannya atau menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Disinilah perlunya pemahaman spiritualitas dalam pekerjaan (Thayib, 2013). Organisasi perlu menerapkan model kepemimpinan yang lebih komprehensif daripada yang telah digunakan sebelumnya guna mengatasi masalah-masalah kepemimpinan dalam upaya

membangun komitmen organisasi, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif pada kinerja (I Gede Putu Kawiana, 2019).

Terdapat berbagai macam model kepemimpinan, salah satunya dikenal sebagai kepemimpinan spiritual atau *spiritual leadership* yang semakin menjadi sorotan dalam manajemen sumber daya manusia. *Spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang melibatkan motivasi dan inspirasi pekerja secara intrinsik melalui harapan/keyakinan (*hope/faith*) dalam visi (*vision*) pelayanan kepada pemangku kepentingan utama dan budaya perusahaan yang didasarkan pada cinta altruistik (*altruistic love*). Cinta altruistik dalam *spiritual leadership* diartikan sebagai "perasaan keutuhan, harmoni dan kesejahteraan yang dihasilkan melalui kepedulian dan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain" (Fry & Nisiewicz, 2013). *Spiritual leadership* merujuk pada jenis kepemimpinan yang menghubungkan aspek dunia dengan dimensi spiritual atau keilahian. Oleh karena itu, sering kali disebut sebagai bentuk kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai etika religius. Elcorps sendiri merupakan salah satu perusahaan yang menciptakan nilai-nilai dan budaya perusahaan dengan menggabungkan profesionalisme, kepedulian sosial, dan unsur spiritual. Elcorps selalu memadukan dan melibatkan unsur kerohanian pada setiap aktivitas kegiatan perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan ini dirasa sangat sesuai dengan karakteristik dan budaya perusahaan ini.

Menurut Fry & Nisiewicz (2013), kepemimpinan spiritual dinilai dapat menguatkan tim dan organisasi, serta bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, produktivitas, tanggung jawab, dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Korea Selatan oleh Kang *et al.* (2017) menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas yang tinggi pada seorang pemimpin berhubungan positif dengan pencapaian tujuan organisasi. Adapun dalam penelitian Gregorius *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan pada karyawan Koperasi Kredit Union Samamora Soe, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki dampak positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan *spiritual leadership*, semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa *spiritual leadership* dapat menjadi faktor yang membantu karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka (F. De Araujo *et al.*, 2022). Lain halnya menurut penelitian Prabaswara & Widodo (2022), yang menyatakan bahwa *spiritual leadership* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga terdapat gap penelitian dan perlu dikaji lebih lanjut terkait pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang memiliki signifikansi tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah *employee engagement* atau tingkat keterlibatan/keterikatan dari masing-masing individu dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Schaufeli & Bakker (2010), *employee engagement* adalah keadaan individu dengan pikiran yang positif dan terpuaskan yang memiliki hubungan dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi memiliki hasrat terhadap pekerjaan mereka dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Robbins & Judge, 2019). Dalam hal ini, Elcorps yang merupakan perusahaan yang memiliki *high pressure* dalam pencapaian target tentu membutuhkan karyawan yang *engaged* dengan perusahaan. Mereka memiliki kecenderungan untuk selalu mencapai kinerja yang tinggi dan optimal dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada mereka (Gallup dalam Lewiuci, 2016).

Selanjutnya Dessler (2017), mengungkapkan bahwa *employee engagement* mengacu kepada sejauh mana keterikatan karyawan secara psikologis, keterhubungan, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa terlibat secara psikologis, mereka cenderung lebih antusias dalam menjalankan tugas-tugasnya, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mencari inovasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu,

karyawan yang merasa terkoneksi dan berkomitmen cenderung memilih untuk bertahan dalam organisasi, mengurangi tingkat perputaran karyawan, dan berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, banyak organisasi berusaha meningkatkan *employee engagement* melalui berbagai upaya seperti komunikasi yang efisien, pengakuan terhadap prestasi, dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, *employee engagement* menjadi faktor yang sangat penting dalam meraih kesuksesan organisasi dan memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan.

Menurut penelitian Farndale *et al.* (2014), keterlibatan karyawan berdampak positif serta berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga profitabilitas perusahaan. *Employee engagement* yang dilakukan secara konsisten dan komprehensif dapat meningkatkan motivasi, retensi, produktivitas, dan kinerja bisnis karyawan (Ahmed *et al.*, 2020). Keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat, hal ini karena keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal (Unnimeily & Krisna, 2022). Hal ini selaras dengan penelitian pada PT. Tirta Rejeki Dewata oleh Handoyo *et al.*, (2017), menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, berdasarkan penelitian C. S. Z. Haedar *et al.*, (2021), menyebutkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan *Job Demands-Resources (JDR) Theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2016), dijelaskan bahwa *spiritual leadership* dapat berperan sebagai sumber daya organisasi yang meningkatkan *employee engagement*, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Fry (2003), yang menjelaskan bahwa *spiritual leadership* dapat meningkatkan *employee engagement* yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa

spiritual leadership dan *employee engagement* memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara positif. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Petrus Rahmat (2022), yang menyatakan bahwa secara simultan *employee engagement* dan *spiritual leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu, berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti ingin mengisi gap penelitian yang ada untuk memahami inkonsistensi hubungan *spiritual leadership* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan judul penelitian **“Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps)”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat *spiritual leadership*, tingkat *employee engagement*, dan tingkat kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps)?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps)?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps)?
4. Apakah terdapat pengaruh *spiritual leadership* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat *spiritual leadership*, tingkat *employee engagement*, dan tingkat kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).
2. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).

3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).
4. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps).

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap hasil dari penelitian dapat memberi manfaat demi peningkatan ilmu pengetahuan terutama pemahaman secara mendalam mengenai sumber daya manusia khususnya berbagai hal yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dan teori-teori pengaruh *spiritual leadership* dan *employee engagement* dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dapat lebih diperkuat lagi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat memberi manfaat berupa informasi yang berguna sebagai pedoman kepada manajemen PT Bersama Zatta Jaya Tbk (Elcorps) dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan pemahaman mengenai langkah atau cara menyelesaikan permasalahan terkait peningkatan kinerja karyawan melalui *spiritual leadership* dan *employee engagement*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta mencapai kesuksesan jangka panjang perusahaan.