

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah berkembang di Indonesia saat ini sangat cepat disebabkan oleh sebagian besar penduduk Indonesia yang beragama islam, sehingga perbankan syariah sangatlah diminati oleh masyarakat yang akan melakukan simpanan maupun pembiayaan pada lembaga keuangan tanpa riba. Bagi masyarakat yang memiliki kekhawatiran akan adanya riba atau bunga bank, maka bank syariah dapat menjadi alternatif sebagai sarana meminjam modal atau menginvestasikan dana.¹

Perbankan syariah mulai dikenal di Indonesia ketika diterbitkannya UU No. 7 tahun 1992, mengatur tentang bank menggunakan konsep bagi hasil. Sebagai amandemen dari UU No. 7 tahun 1992, undang-undang perbankan syariah tersebut disempurnakan dengan UU No. 10 Tahun 1998, kemudian saat tahun 2008 diperbaharui kembali dengan UU No. 21 tahun 2008 dan digunakan sebagai panduan sampai sekarang ini.²

Baitul Maal wat Tamwil yaitu perwujudan dari implementasi ekonomi syariah. BMT adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai tempat penyimpanan dan peminjaman uang. Pertumbuhan BMT dikenal pada awal tahun 2000-an, dan terus berkembang hingga saat ini. Dua kelembagaan yaitu OJK (Otoritas Jasa Keuangan) dan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, saat ini bertugas mengawasi dan mengembangkan lembaga keuangan mikro syariah, termasuk BMT. Di Indonesia, hanya sedikit BMT yang berada di bawah OJK, sebagian besar BMT dikenal sebagai lembaga keuangan mikro yang berbadan hukum koperasi.³

¹ Amir Yahya and Anis Fahrunnisa, “Studi Pembiayaan Murabahah di BMT Niaga Utama Karawang,” *Ecopreneur : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 19.

² Luluk Latifah and Iskandar Ritonga, “Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia,” *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* 2, no. 1 (July 13, 2020): 66, <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>.

³ Irdlon Sahil, “Potensi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia,” *Al-Insyiroh: Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 2 (September 4, 2019): 34, <https://doi.org/10.35309/alinsyiroh.v5i2.3515>.

Respon masyarakat terhadap kehadiran BMT sangatlah baik dengan bukti BMT telah tersebar luas hampir di seluruh wilayah Indonesia. Persebarannya mayoritas 70% di kawasan pasar, 15% dekat kawasan penduduk, 9% di dekat masjid, 4% di kawasan pesantren atau pertokoan, dan 2% di kawasan industri. Namun, menurut Kholim dalam Afnan Solekha et.al., secara rinci jumlah BMT belum bisa dipastikan sampai saat ini. Hanya tercatat pada tahun 2013 perkembangan BMT di Jawa Tengah sebanyak 513.447 unit, Jawa Barat mencapai 637 unit, dan Jawa Timur sebanyak 600 unit.⁴

Manajemen manajerial yang baik diperlukan untuk mencapai visi dan misi lembaga koperasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut kinerja menjadi hal yang penting agar dapat meraih semua itu. Kinerja amatlah penting untuk ditingkatkan secara terus menerus. Kinerja adalah salah satu hal dasar dalam pengelolaan sebuah lembaga koperasi, dimana didalamnya terdapat sumber daya manusia yang mendorong perusahaan handal dalam bidangnya.⁵

Dalam tinjauan bisnis, manajemen sumber daya manusia saat ini semakin menekankan nilai-nilai spiritual. Banyak perilaku tidak baik dalam organisasi dikarenakan kurangnya nilai-nilai spiritualitas yang melandasi perilaku karyawan. Kinerja dari pegawai hanya dipengaruhi oleh pencapaian indikator ekonomi tanpa didasari nilai-nilai spiritual.⁶ Menurut Hendrawan dalam Giusti dan Cahyono, kepedulian, harapan, cinta, dan optimisme semuanya terhubung dengan spiritualitas. Spiritualitas adalah keyakinan mendasar akan keberadaan hal-hal itu. Akibatnya, spiritualitas lebih menekankan pada aktivitas berbasis Islami yang dapat mendongkrak kinerja dan meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja.⁷

⁴ Yasmin Afnan Solekha, "Baitul Maal Wa Tamwil Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah Pemberdaya Ekonomi Umat (Konsep Dan Teori)," *Journal of Sharia Finance and Banking* 1, no. 1 (2021): 46.

⁵ Ujang Wawan Sam Adinata, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung," *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 9, no. 2 (2015): 137.

⁶ Tri Maryatia, Rini Juni Astutib, and Udin Udinc, "The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction," *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 9, no. 3 (2019): 130.

⁷ Selma Halida Giusti and Budhi Cahyono, "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Islamic Work Ethic Di RSI Sultan Agung Semarang," *KONSTELASI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 7, 2022, 184.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan seorang pemimpin perusahaan yang dapat menjalankan pembinaan secara tepat kepada karyawan. Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin mengajak pekerjanya untuk mencapai visi dan misi perusahaan.⁸ Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan salah satu faktor terpenting dalam mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan perusahaan.⁹ Untuk itu, menggunakan gaya kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin.

Konsep *spiritual leadership* adalah gagasan kepemimpinan global adaptif sebagai cara untuk menghadapi tantangan abad ke-21, merupakan hasil dari perubahan yang tidak ditangani oleh kepemimpinan organisasi saat ini.¹⁰ Tobroni mengungkapkan bahwa, akibat merosotnya nilai-nilai kemanusiaan karena kemerosotan etika dan krisis etik saat ini, maka konsep *spiritual leadership* dianggap sebagai solusi dari krisis kepemimpinan.¹¹

Spiritual leadership yaitu serangkaian nilai, sikap, dan tindakan yang dibutuhkan secara intrinsik untuk mendorong orang lain dan diri sendiri sehingga mereka mempunyai rasa kesejahteraan spiritual melalui keanggotaan.¹² Tujuan dari *spiritual leadership* yaitu memanfaatkan kebutuhan mendasar yang dimiliki oleh para pemimpin dan pengikut untuk mencapai keselarasan visi dan nilai-nilai di tingkat organisasi, tim, dan individu. Hal ini dalam jangka

⁸ H.M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 167.

⁹ Puji Riyanto, "Influence of Company Environment and Leadership Style on Employee Performance Through Motivation as Intervening Variable," *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 6, no. 8 (2021): 567, <http://www.ijisrt.com>.

¹⁰ Maryatia, Astutib, and Udinc, "The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction," 131.

¹¹ Tobroni, "Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia," *British Journal of Education* 3, no. 11 (2015): 42.

¹² Juhaizi Mohd Yusof and Mahadzirah Mohamad, "The Influence of Spiritual Leadership on Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Conceptual Framework," *International Review of Management and Business Research* 3, no. 4 (2014): 1949.

panjang akan meningkatkan produktivitas dan komitmen dalam organisasi.¹³

Faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* merupakan pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan internal yang dipelihara oleh pekerjaan mereka dan dipelihara oleh pekerjaan mereka di masyarakat. Integritas dan solidaritas serta pembelajaran nilai-nilai yang intensif saat bekerja termasuk dalam *workplace spirituality*. Menurut Mitroff dan Denton dalam Hakim, *work spirituality* adalah upaya untuk menemukan dan mencapai makna hidup tertinggi di tempat kerja, berkomunikasi dengan teman dan orang lain yang terlibat di tempat kerja, serta mencapai kesatuan atau keselarasan antara individu dan nilai-nilai organisasi.¹⁴

Workplace spirituality secara khusus bertujuan untuk menemukan makna hidup, membangun hubungan dengan rekan kerja, dan menciptakan lingkungan tempat kerja yang lebih baik. *Workplace spirituality* tidak terbatas pada praktik keragaman budaya, keadilan, etika, dukungan, dan pengembangan, tetapi juga mengenai aspek inovasi, sebagai individu yang bekerja secara harmonis, mempunyai tujuan bersama, didorong oleh pengetahuan dan kebebasan menyampaikan pendapat.¹⁵

Selain faktor *spiritual leadership* dan *workplace spirituality*, ada faktor yang penting untuk diperhatikan yaitu *job satisfaction* (kepuasan kerja). Menurut Martoyo, *job satisfaction* merupakan perspektif psikologis yang mencerminkan perasaan individu dalam bekerja. Seorang individu akan merasa puas bila kemampuan, keterampilan, dan harapannya selaras dengan pekerjaan yang dilakukan. Suatu kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima seorang karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang ia rencanakan, harapkan, dan inginkan sesuai atau menjadi

¹³ Ahmet Kaya, "The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals' Behaviors," *Educational Sciences: Theory & Practice*, 2015, 598, <https://doi.org/10.12738/estp.2015.3.1988>.

¹⁴ Abdul Hakim, "Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality," *Convergence in Business, Accounting, and Management* 2, no. 1 (2015): 346.

¹⁵ Hebah Suliman Alfarajat and Okechukwu Lawrence Emeagwali, "Antecedents of Service Innovative Behavior: The Role of Spiritual Leadership and Workplace Spirituality," *Organizacija* 54, no. 4 (December 1, 2021): 321, <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0022>.

haknya merupakan hasil dari kondisi subyektif yang dikenal sebagai kepuasan. Sementara itu, penilaian subyektif setiap pekerja terhadap kepuasan kerja berbeda-beda.¹⁶

BMT di Kabupaten Jepara memiliki masalah dalam kinerja karyawan. Masalah yang muncul berkaitan dengan *spiritual leadership* antara lain kurangnya pengawasan dalam penerapan spiritualitas dan pengawasan dalam kinerja yang belum seluruhnya diperhatikan oleh pimpinan di beberapa bagian. Sehingga masih terdapat masalah seperti karyawan yang tidak menjalankan peraturan membaca Al-Qur'an sebelum dan setelah bekerja, lambatnya penanganan kendala yang dialami nasabah dikarenakan karyawan yang kurang paham terhadap produk-produk BMT.

Masalah yang berkaitan dengan *workplace spirituality* antara lain lingkungan tempat kerja yang kurang diperhatikan oleh pimpinan. Seperti belum adanya tempat sholat khusus yang dapat memudahkan karyawan untuk menyalurkan siritualitas mereka disamping bekerja.

Masalah yang berkaitan dengan *job satisfaction* antara lain karyawan yang belum puas terhadap gaji yang diberikan, promosi jabatan, dan pimpinan yang kurang memperhatikan setiap pengaduan dari karyawan. Sehingga dalam melaksanakan tugas kerjanya karyawan kadang cenderung malas untuk bersungguh-sungguh bekerja.

Terdapat beberapa kesenjangan dari penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan yang akan dilakukan. Sebagaimana penelitian Rahmawaty di BMT se-Kabupaten Pati, *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.¹⁷ Menurut penelitian yang dilakukan oleh Musta'in et.al., pada Universitas Darul Ulum di Indonesia, *spiritual leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.¹⁸ Hasil penelitian

¹⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: BPFE, 1992), 115.

¹⁷ Anita Rahmawaty, "Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati," *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam* 9, no. 2 (2016): 276–303, <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1732>.

¹⁸ M Mudjib Musta'in, Anwar Sanusi, and Abdul Manan, "A Study on Employees Performance: Spiritual Leadership and Work Motivation with

Maryatia et.al., menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.¹⁹

Penelitian lain terkait *workplace spirituality* yang dilakukan oleh Mousa di Universitas Abu Dhabi menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁰ Namun, penelitian Umam dan Auliya di RS PKU Muhammadiyah Surakarta dan RS IPHI Klaten mengungkapkan bahwa *workplace spirituality* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²¹

Okolocha et.al., melakukan penelitian tentang *job satisfaction* dan menemukan bahwa hal itu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja staf akademik pada universitas negeri di Tenggara, Nigeria.²² Tetapi, penelitian lain yang dilakukan oleh Riyanto et.al., di Teknologi Informasi (TI) Jakarta dan Bandung, Indonesia menunjukkan hasil bahwa *job satisfaction* tidak memiliki dampak apapun terhadap kinerja karyawan.²³

Berdasarkan uraian latar belakang dan fokus kesenjangan penelitian terdahulu diatas, peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality*, dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan di BMT Kabupaten Jepara.

Mediation Work Satisfaction at the University of Darul Ulum, Indonesia,” *European Journal of Business and Management* 6, no. 39 (2014): 77–85.

¹⁹ Maryatia, Astutib, and Udinc, “The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction,” 130–43.

²⁰ Ahmed Ebrahim Mousa, “The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University,” *International Business Research* 13, no. 5 (April 28, 2020): 79–94, <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n5p79>.

²¹ Moh Rifqi Khairul Umam and Zakky Fahma Auliya, “Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam,” *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 1 (January 30, 2018): 23–50, <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>.

²² Chizoba Okolocha et.al.,, “Effect of Job Satisfaction on Job Performance of University Lecturers in South-East, Nigeria,” *International Journal of Management Studies and Social Science Research* 3, no. 1 (February 4, 2021): 119–37.

²³ Setyo Riyanto, Endri Endri, and Novita Herlisha, “Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement,” *Problems and Perspectives in Management* 19, no. 3 (August 20, 2021): 162–74, [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14).

B. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah penelitian dengan latar belakang sebelumnya:

1. Bagaimanakah pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara?
2. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara?
3. Bagaimanakah pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara?
4. Bagaimanakah pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian di atas:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dan menambah pengetahuan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi BMT
Adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi tentang hubungan pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi Akademis
 Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan teoritis, referensi, informasi, dan rujukan peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Fokus sistematika penelitian ini adalah bagaimana elemen dan struktur masalah disusun dalam skripsi untuk menciptakan unit kerja ilmiah yang logis dan tertata dengan baik. Berikut sistematika penulisan skripsi yang akan penulis tulis:

1. Bagian awal
 Pada bagian awal ini berisi halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi dan daftar tabel.
2. Bagian isi
 Bagian isi ini terdiri dari bab I sampai bab V, kelima bab itu saling bertautan karena merupakan satu kesatuan, kelima bab itu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian untuk mengetahui pentingnya penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pengertian *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *job satisfaction* dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang berbagai hasil yang ditemukan dalam penelitian, kemudian analisis data, dan interpretasi dari penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini adalah akhir pembahasan penelitian yang berisi kesimpulan, keterbatasan hasil penelitian, kemudian saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Bagian akhir ini meliputi daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.

