

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Umat Islam memiliki keyakinan kuat bahwa menajalankan ajaran Islam yang bersumber dari Qur'an dan sunah Rosulullah SAW secara *kaffah* adalah harga mati. Sementara untuk menjalankan ajaran Islam secara *kaffah* tidak mungkin dapat di wujudkan tanpa kehadiran sistem ekonomi syariah. Sehubungan dengan hal ini maka perjuangan untuk mengembangkan dan memajukan sistem ekonomi syariah agar menjadi besar dan kuat adalah *conditio sine qua non*. Bahkan lebih dari pada itu menurut Antonio umat Islam Indonesia sudah cukup lama menginginkan sistem perekonomian Islam yang berbasis nilai-nilai syariah, demikian pula halnya dengan umat Islam di belahan dunia lainnya.¹ Kesadaran semacam ini lebih lanjut dinyatakan sebagai kesadaran untuk menerapkan secara utuh dan total ajaran Islam sebagaimana firman Allah SWT Qur'an surat Al Baqarah 85.

ثُمَّ أَنْتُمْ هَٰؤُلَاءِ تَقْتُلُونَ أَنْفُسَكُمْ وَتُحْرِحُونَ قَرِيبًا مِّنْكُمْ مِّن دِينِهِمْ
تَظَاهِرُونَ عَلَيْهِمْ بِالْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَإِن يَأْتُواكُمْ أَسْرَىٰ تَقْدُواهُمْ
وَهُوَ مُحْرَمٌ عَلَيْهِمْ إِخْرَاجُهُمْ أَفْتُوهُمُونَ بِيَعْتَابِ الْكِتَابِ وَتَكْفُرُونَ
بِبَعْضِ مَا جَزَأَ مَنْ يَفْعَلُ ذَلِكَ مِنْكُمْ إِلَّا خِزْيًا فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَيَوْمَ الْقِيَامَةِ يُرَدُّونَ إِلَىٰ أَشَدِّ الْعَذَابِ وَمَا اللَّهُ بِغَفِيلٍ
عَمَّا تَعْمَلُونَ ﴿٨٥﴾

Artinya : “Kemudian kalian (Bani Israil) membunuh dirimu (sesama) dan mengusir segolongan daripada kalian dari kampung halamannya, kalian bantu–membantu dalam berbuat dosa dan permusuhan terhadap mereka; tetapi jika mereka datang kepadamu sebagai tawanan, kalian tebus mereka,

¹ Mohammad Syari'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, PT Gema Insani, Jakarta, 2001 hlm : vii

padahal mengusir mereka itu (juga) terlarang bagimu. Apakah kalian beriman kepada sebahagian Kitab Suci (Taurat) dan ingkar terhadap sebahagian yang lain? Tiadalah balasan bagi orang yang berbuat demikian daripadamu, melainkan kenistaan dalam kehidupan dunia, dan pada hari kiamat mereka dikembalikan kepada siksa yang sangat berat. Allah tidak lengah dari apa yang kalian perbuat.”²

Ayat ini dengan tegas menyatakan bahwa kita harus menerapkan ajaran Islam secara keseluruhan atau total, menerapkan ajaran Islam secara parsial akan menjadikan keterpurukan dalam kehidupan di dunia dan akhiratnya.

Sejalan dengan pendapat Antonio, S. Praja menyatakan bahwa sebagian pakar ekonomi dunia telah memilih sistem ekonomi Islam sebagai alternatif dalam mengatasi kegagalan program bantuan negara berkembang dari lembaga keuangan dunia, IMF, Bank Dunia, dan Paris club, semuanya gagal menciptakan kemakmuran dan keadilan.³ Mengingat urgensi sistem ekonomi Islam dalam mewujudkan kemakmuran dan keadilan, maka suatu keharusan untuk menggelorakan amal sholeh dalam bingkai sistem perekonomian Islam.

Dari uraian di atas jelas kiranya kehadiran sistem ekonomi Islam termasuk di dalamnya BMT harus digerakkan, diperdayakan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi yang mendatangkan kemaslakatan. Di Kabupaten Pati lembaga BMT tidak kurang dari 34 unit yang tersebar di Kecamatan- kecamatan sewilayah Kabupaten Pati. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa BMT sebanyak 34 itu belum dapat maju dan berkembang secara optimal. Dalam rangka menjadikan BMT Pati sebagai lembaga yang kuat diperlukan karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas tinggi.

Karyawan adalah status yang dalam pandangan Islam mulia dan terhormat. Para Nabi dan Rasul sebagai manusia yang paling mulia dan

²Al-Quran dan terjemahan suratAlBaqarah,85Cordova, 2007

³Juhaya S. Praja, *ekonomi syariah*, CV Pustaka Setia, Bandung 2012 hlm. 74 - 75

terhormat di muka bumi dan di akhirat nanti, mereka adalah pekerja, seperti nabi Daud AS bekerja sebagai pandai besi dan Nabi Muhammad SAW sebagai pengembala kambing. Kemuliaan pekerja atau karyawan karena mereka mendapatkan upah atau kompensasi dari hasil kerja keras, sedangkan pendapatan yang diperoleh dengan mudah seperti bunga, game of change dan sebagainya yang menurut pendapat Claudry dipandang sebagai sesuatu yang rendah dan hina karena diperoleh dengan cara mudah.⁴

Konsep pengembangan ekonomi syariah adalah konsep yang terbaik, namun dalam realisasinya tergantung pada para karyawan yang bekerja di lembaga-lembaga perekonomian syariah. Jika karyawan-karyawan tersebut tidak loyal maka konsep yang sebaik apapun tidak akan membawa kemaslakhatan bagi umat manusia. Pembangunan ekonomi Islam tidak sekedar peningkatan produktifitas barang dan jasa, melainkan lebih luas lagi mencakup aspek moral, spiritual, dan etika-etika ke Islaman termasuk di dalamnya sikap loyalitas kerja karyawan.⁵

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja dalam pandangan islam dengan pengertian mencari penghidupan sebagaimana disebutkan dalam Q.S An Naba' ayat 11 yang artinya "*Dan Kami jadikan siang untuk penghidupan*". Bekerja berkaitan dengan penghidupan, dimana sumber kehidupan itu maka jawabnya surat Al A'raf ayat 10 yang menyatakan bahwa "*Kami adakan bagimu di muka bumi itu sumber penghidupan, sementara amat sedikit kamu bersyukur*". Kedudukan bekerja untuk mencari rizki yang halal adalah jihad.⁶ Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja. Semakin tinggi loyalitas kerja karyawan, maka lembaga tempat karyawan bekerja tersebut akan semakin maju dan berkembang. Hal ini terjadi karena loyalitas kerja yang tinggi dapat

⁴ Muhammad Sharif Claudry, *Sistem Ekonomi Prinsip Dasar*, Kencana, Jakarta 2012 hlm . 187

⁵ Abdul Manan, *Teori dan Praktik Ekonomi Islam*, PT Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta, 1997 hlm. 379

⁶ Al Imam Ibnu Qudamah Al Maqdisi, *Mukhtshar Minhajul Qasidi*, 2000, Darul Haq, Jakarta, hlm 148

meningkatkan produktivitas kerja. Dalam kontek BMT di Kabupaten Pati, insya Allah akan maju dan berkembang jika para karyawannya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Dari hasil studi pendahuluan melalui pengamatan dan wawancara dengan pengurus maupun karyawan menunjukkan fenomena adanya beberapa karyawan yang keluar. Karyawan yang telah keluar kemudian sebagian ada yang mendirikan koperasi dengan sistem syariah dan ada pula yang menggunakan sistem konvensional. Fenomena ini dapat di maknai sebagai indikasi rendahnya loyalitas karyawan. Sungguh pun demikian untuk memperoleh kebenaran yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah perlu di lakukan penelitian lebih lanjut tentang adanya isu rendahnya loyalitas kerja karyawan.

Rukmini Tin Partiw, *et.al.*, menyebutkan beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi; dan suka terhadap pekerjaan. Aspek-aspek loyalitas tersebut baik yang merupakan psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut di atas akan sering mempengaruhi untuk membantu loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.⁷ Aspek loyalitas karyawan yang masih rendah di BMT Kabupaten Pati dengan indikasi keluarnya karyawan dari BMT dan mendirikan koperasi sendiri dapat dipandang sebagai sumber permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut. Hal ini dipandang penting karena loyalitas karyawan berdampak serius terhadap maju mundurnya BMT tempat karyawan bekerja.

Urgensi Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS), seperti BMT dapat di dudukan sebagai gerakan Islam, gerakan dakwah, lembaga kreatifitas

⁷Rukmi Tien Martiwi, *et. al*, *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2005, hlm. 45

dan inovasi umat Islam di bidang ekonomi. Hal ini terkandung maksud guna melindungi umat Islam dari sistem riba dan raturan para rentenir. BMT adalah sarana dalam menerapkan prinsip-prinsip syariat Islam sebagai sendi-sendi kehidupan untuk meraih keuntungan didunia dan kebahagiaan di akhirat. Tanpa keberadaan lembaga seperti BMT, maka penerapan prinsip-prinsip ekonomi syariah tidak akan dapat efektif. BMT yang semakin besar dan semakin kuat akan menjadi lokomotif gerakan ekonomi berbasis nilai-nilai syariah. Kondisi ini akan dapat diwujudkan Insya Allah jika karyawan-karyawannya dalam lembaga BMT memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan. Rukmini Tin Partiw, *et.al.*, menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antaranggota dalam kelompoknya yang besar, perasan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi diluar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.⁸ Sedangkan loyaliytas kerja, dinyatakan oleh Rukmini Tin Partiw, *et.al.*, akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri dalam Trianasari, menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.⁹ Upah atau konpensasi sangat penting dalam meningkatkan loyalitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Retno Djohar Juliani bahwa upah atau kompensasi yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.¹⁰

Sehubungan dengan penalaran di atas, dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan perlu ditingkatkan agar produktivitas kerja dapat meningkat, sehingga pada gilirannya dapat memajukan dan mengembangkan

⁸*Ibid*, hlm. 46

⁹*Ibid*, hlm. 47

¹⁰ Retno Djohar Juliani, Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada Universitas Pandanaran Semarang, Semarang, 2012, hlm. 1

lembaga BMT tempat karyawan berkerja. Permasalahanya kemudian adalah faktor-faktor yang berpengaruh secara dominan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian Rukmi Tien Martiwi, et. al. Meyimpulkan bahwa loyalitas karyawan di pengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja baik secara parsial maupun secara simultan.¹¹ Sementara hasil penelitian Aminah menyimpulkan antaralain bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Spiritualitas di tempat kerja.¹² Hasil penelitian ini menjadi acuan untuk penelitian yang hendak dilakukan guna mempertegas sumber permasalahan apakah spiritualiitas ditempat kerja juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati dengan adanya variable bebas lainnya yaitu kompensasi dan motivasi kerja.

Melengkapi penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang hendak diteliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Yunizar tentang Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja.¹³ Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara positif terhadap perilaku karyawan. Loyalitas karyawan adalah bentuk perilaku karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan spiritualitas di tempat kerja. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang hendak dilakukan namun memiliki relevansi pada variabel spiritualitas dan loyalitas. Perbedaannya terdapat pada variabel eksogen yang diduga berpengaruh terhadap variabel endogen, yaitu variabel kompensasi dan motivasi.

Penelitian terdahulu yang lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarha Utama¹⁴ dengan judul : *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*

¹¹Rukmini tien martiwi, et. al, Op.Cit, hlm. 51

¹² Aminah, Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Mediator Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di BMI, BSM, dan BRIS KC Malang, 2013, hlm. 8

¹³ Amalia dan Yunizar, Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja, Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran, Bandung, 2012

¹⁴Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6 Nomor II, 2012.

Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap keputusan secara signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai relevansi pada variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi. Sedangkan perbedaannya pada variabel terikat. Penelitian ini permasalahan yang hendak diteliti dipertegas sumbernya dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sementara apakah kedua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi juga berpengaruh terhadap loyalitas jika ditambah variabel bebas tentang spiritualitas di tempat kerja. Dalam penelitian ini terdapat *gap* dengan penelitian yang hendak dilakukan yaitu pada variabel loyalitas dan spiritualitas di tempat kerja.

Rahmadana Safitri¹⁵ juga melakukan penelitian dengan judul: *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini mempunyai relevansi baik terhadap variabel bebas. Penelitian Safitri ini lebih mempertegas permasalahan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas di BMT Kabupaten Pati. Hal ini bisa berbeda pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan antara lembaga dunia usaha satu dengan yang lain akibat dari besar kecilnya kompensasi yang diberikan pada karyawan.

Penelitian Safitri terdapat *gap* dengan penelitian yang hendak dilakukan pada variabel spiritualitas di tempat kerja dan motivasi kerja. Sungguhpun demikian penelitian Safitri memiliki relevansi dengan penelitian yang hendak dilakukan, yaitu pada variabel bebas kompensasi dan pada variabel terikat loyalitas karyawan.

¹⁵ Jurnal Administrasi Bisnis, 2015.

Penelitian yang hendak dilakukan terdapat *gap* (kesenjangan) dengan penelitian Yunizar bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terdapat *gap* penelitian pada variabel kompensasi dan motivasi dalam variabel endogen terhadap penelitian yang hendak dilakukan. Sementara penelitian terdahulu yang dilakukan Retno Djohat Juliani bahwa loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. *Gap* penelitian yang hendak dilakukan pada variabel spiritualitas di tempat kerja dan motivasi kerja. Jika dikaitkan dengan penelitian Rukmi Tien Martiwi, *et. al.*, bahwa loyalitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir dan tekanan kerja maka terdapat *gap* dengan penelitian yang hendak dilakukan pada spiritualitas di tempat kerja. Dengan demikian penelitian yang hendak dilakukan merupakan bentuk dari *gap* penelitian-penelitian terdahulu.

Spiritualitas di tempat kerja sebagai kondisi kehidupan batiniah yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan mempunyai hubungan dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki spiritualitas yang tinggi akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Sementara karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi juga dapat meningkatkan loyalitasnya. Loyalitas karyawan ini juga dapat meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan kompensasi yang diyakini seharusnya diterima, sehingga kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, cukup menarik dan layak kiranya untuk dilakukan penelitian tentang: “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan BMT di Kabupaten Pati”. judul penelitian ini menempatkan loyalitas karyawan di BMT kabupaten Pati sebagai isu sentral. Sementara variabel predektornya adalah Spiritualitas di tempat kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini banyak variabel yang berhubungan dengan isu sentral loyalitas karyawan, baik variabel yang bersifat internal maupun variabel eksternal. Banyaknya variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan tentu tidak mungkin di teliti semuanya, sehingga perlu dibatasi. Pembatasan masalah juga penting artinya untuk kedalaman dalam melakukan pembahasan, guna menghindari kekaburan karena pembahasan yang terlalu meluas, maka ruang lingkup penelitian ini terbatas pada:

1. Variabel loyalitas karyawan
2. Kompensasi
3. Motivasi kerja
4. Spiritualitas di tempat kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat permasalahan pada karyawan BMT Kabupaten Pati yang perlu diteliti. Permasalahan tersebut adalah bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati. Perumusan masalah penelitian secara jelas dan tegas sangat penting agar arah penelitian dapat diwujudkan dengan baik terhindar dari kekaburan akibat pembahasan yang meluas. Adapun rumusan permasalahan penelitian yang hendak dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan BMT kabupaten Pati?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BMT kabupaten Pati?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan BMT kabupaten Pati?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris :

1. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan BMTkabupaten Pati.
2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BMT kabupaten Pati.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan BMT kabupaten Pati.
4. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi syariah dan untuk pengambilan kebijakan oleh ketua BMT Kabupaten Pati dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan BMT Kabupaten Pati. Kegunaan ini dapat diperjelas sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis,

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan menjadi acuan dalam kegiatan keilmuan ekonomi syariah terkait dengan loyalitas kerja karyawan terutama lebih pada pendalaman ilmu dalam dimensi ruang dan waktu yang berbeda baik diskusi, seminar dan penelitian lanjut dalam dimensi ruang dan waktu yang berbeda.

2. Manfaat Praktis,

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan

a. BMT

Pada manajemen SDM di BMTKabupaten Pati hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan tentang peningkatan loyalitas kerja karyawan.

b. Nasabah

Hasil penelitian dapat menjadikan nasabah lebih loyal pada lembaga BMT dimana mereka sebagai nasabah.

c. Masyarakat Luas

Hasil penelitian dapat memberi manfaat bagi masyarakat untuk menjadi alternatif dalam bergabung dengan lembaga keuangan syariah yakni BMT se-Kabupaten Pati

F. Sistematika Penulisan Tesis

Penulisan hasil penelitian tesis ini, disajikan dalam lima bab yang masing-masing bab dapat di jelaskan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tesis.

Bab II landasan teori yang membahas tentang loyalitas karyawan, kompensasi, spiritualitas di tempat kerja, dan motivasi kerja. Kemudian di sajikan pula hasil penelitian terdahulu yang relevan, dirumuskan kerangka berpikir dan pengajuan hipotesa penelitian.

Bab III metode penelitian yang didalamnya menyajikan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, tehnik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan menyajikan gambaran obyek penelitian, deskripsi data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V penutup berisi kesimpulan dan saran-saran.