

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tersebut. Maka dari itu diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia secara kontinu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang sangat memuaskan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi.¹

Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, peran kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh. Seorang pemimpin (*leader*) sangat berperan aktif dalam perkembangan suatu organisasi tersebut. Salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu merupakan suatu hal yang penting untuk menanamkan nilai moral spiritual pada seluruh karyawan. Dalam penjelasan mengenai proses kepemimpinan spiritual menurut Fry (2003) menegaskan bahwa pemimpin bertanggungjawab menyusun visi, misi, tujuan, strategi dan implementasinya. Dalam menyusun visi ia juga bertanggungjawab menciptakan kesesuaian nilai antar semua level dalam organisasi, termasuk juga mengembangkan hubungan yang efektif antara organisasi dengan semua pemangku

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hal.10

kepentingan (*stakeholders*).² Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki karakter spiritual untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang sesuai dengan visi misi perusahaan, yang mampu membawa perusahaan menjadi lebih baik dan terarah. Dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dimensi spiritual itu tumbuh dan berkembang dari dalam diri seorang manusia. Pada hakekatnya spiritual tidak lagi terkungkung aturan-aturan formal yang malah memberi peluang untuk berbuat curang, namun bermain dengan aturan – aturan moral, etika dan kemanusiaan yang bermuara pada keadilan dan kejujuran.³ Oleh karena itu, dengan mengedepankan nilai-nilai moral dan etika dalam bekerja dan dibarengi dengan sikap jujur dan adil, maka seorang pemimpin mampu membawa suatu organisasi ke arah tujuan yang islami.

Dengan adanya pemimpin yang menerapkan nilai spiritualitas dalam memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kinerja. Dalam dunia *leadership* sekarang ini sedang bergeser kearah yang baru. Tekanan persaingan dan kondisi ekonomi global yang semakin sulit membuat organisasi membutuhkan para pemimpin yang tidak sekedar piawai dalam stategi bisnis dan memiliki kompetensi teknis yang mumpuni dibidang usaha tertentu, tetapi lebih itu dibutuhkan pemimpin yang mampu menjaga ketangguhan emosinya menghadapi berbagai tekanan pekerjaan, baik tekanan kehidupan personal, tekanan dari klien, maupun orang-orang di lingkungan pekerja.⁴

Persaingan dalam dunia global menjadikan sebuah dorongan tersendiri bagi para pemimpin (pemangku kebijakan dalam organisasi) untuk membawa alur oranisasinya yang tidak jarang memberikan kepastian dan kegelisahan para karyawan akibat restrukturisasi dan relokasi menghadapi

² MM Nilam Widyarini, *Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesia*, Jurnal Paramadina Edisi Khusus, Vol 7 No 2, ISSN : 1412-0755, 2010, hal. 6

³ Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, Yogyakarta : LKiS Yogyakarta, hal. 29

⁴ Fasochah, *spiritual leaderhip memoderasi pengaruh antara motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religious (Studi kasus di kawasan industry kecil dan menengah Kab. Kendal)*, *Jurnal Ekonomi*, 2011

persaingan global.⁵ Dari permasalahan di atas peran *spiritual leadership* sangat lah dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam mengatasi hal-hal yang semacam itu. Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk berfikir dan berperilaku guna menghasilkan kinerja yang tinggi dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu. Banyak sekali kritik yang mengkalim bahwa perhatian pada spiritualitas tidak dapat menjelaskan perbedaan kepercayaan yang dipegang oleh para karyawan dan *stakeholders*.⁶ Oleh karena peran *spiritual leadership* sebagai alternatif jawaban atas kondisi yang terjadi didalam praktik dalam suatu organisasi. Sehingga pentingnya pemimpin (*leader*) yang berbasis spiritual yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu kinerja organisasi.

Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan dalam Islam atau *spiritual leadership*. Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil, dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya, sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.⁷

Pemimpin merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Secara garis besar kepemimpinan Islam yang berdasarkan Al Quran dan hadis

⁵ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, hal. 10

⁶ Hasan, *Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*, Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis Vol17, No 1 Maret 2010, hal.81

⁷ Aunur Rakhim Fakhri dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, UI Press, Yogyakarta, 2001, hal.3

adalah seorang pemimpin yang harus menyayangi umat dan berdiri dibaris depan dalam segala permasalahan. Sedangkan umat harus tunduk dan patuh kepada pemimpin sebagaimana digambarkan dalam shalat. Seorang imam harus berada di depan umat (ma'mum) mengikuti dibelakangnya, jika imam salah maka ma'mum berhak menegur sesuai dengan tata cara atau aturan dalam shalat. Dengan demikian apabila pemimpin keliru atau tidak menjalankan roda kepemimpinannya maka pemimpin tersebut harus legowo ditegur oleh umat dengan cara yang sudah diatur dan bukan dengan cara anarkis. Model kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan prinsip pertengahan, moderat dalam memandang persoalan.⁸

Penerapan kepemimpinan Islam diperlukan dalam suatu organisasi agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek religiusitas. Selain adanya *spiritual leadership*, spiritualitas di tempat kerja juga sangat diperlukan dalam kinerja suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Kepuasan terkait dengan kebutuhan spiritual di tempat kerja akan memberikan pengaruh yang sangat positif pada kesehatan manusiawi dan psikologis serta dapat dijadikan pondasi penerapan *spiritual leadership*. Manfaat spiritualitas di tempat kerja pada organisasi diantaranya adalah peningkatan produktifitas dan keuntungan finansial. Spiritualitas di tempat kerja mendorong komitmen semua pegawai terhadap produktifitas dan menurunkan absensi. Konsep spiritualitas ditempat kerja itu sendiri mencerminkan ekspresi dan pengalaman spiritualitas pada tempat kerja yang difasilitasi oleh berbagai aspek-aspek organisasi, seperti budaya, suasana organisasi (*organizational climate*), budaya organisasi, kepemimpinan, dan praktik organisasi.⁹ Oleh karena itu peran spiritualitas di tempat kerja juga sangat dibutuhkan untuk menciptakan

⁸ Ahmad Ibrahim abu sinn, manajemen syariah : *Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Rajagrafindo persada, Jakarta 2012, hal. 133

⁹ Hasan, *Opcit*, hal. 86

kinerja organisasi yang lebih baik dan mampu membawa suasana bekerja yang nyaman bagi para karyawan.

Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Sistem manajemen kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang demikian akan terwujud. Manajemen kinerja (*performance management*) adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama. Robert Barca (1999) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung. Manajemen kinerja meliputi upaya membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang : *pertama* fungsi kinerja esensial, *kedua* kontribusi pekerjaan, *ketiga* kemampuan kerjasama, *keempat* pengukuran prestasi kerja, *kelima* mengenali dan menghilangkan hambatan kinerja (Bacal, 1999).¹⁰

PT BPRS Artha Mas Abadi merupakan bank perkreditan rakyat syaria'ah pertama di kota Pati, yang merupakan salah satu unit usaha dari Pesantren Maslakhul Huda yang diasuh oleh KH. MA Sahal Mahfudz yang pada awalnya merupakan modal pinjaman, akan tetapi sukses karena dikelola dengan sistem manajemen professional. Sehingga merupakan salah satu perusahaan perbankan syariah yang melakukan kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat pedesaan dan pinggiran kota yang berpotensi dalam rangka meningkatkan peranan pengusaha kecil mikro, dan berperan serta dalam pembangunan ekonomi bangsa terutama untuk meningkatkan peranan pengusaha kecil muslim yang juga didalamnya terdapat para santri. Melalui proses seksama BPRS Artha Mas Abadi di bawah BPPM Maslakhul Huda yang berdomisili di daerah Kajen Margoyoso Pati memperoleh ijin prinsip No 7/1776/DPbs kemudian disusul

¹⁰ Didit Darmawan, *prinsip-prinsip perilaku organisasi*, Surabaya : Pena Semesta, 2013, hal.177-178

penerbitan ijin usaha nomor 8/46/KEP.GBI/2006 yaitu untuk beroperasi melayani masyarakat umum dalam menumbuh kembangkan USP (Unit Simpan Pinjam) agar bisa berperan sebagai lembaga keuangan yang akan memberikan pembiayaan dan menghimpun dana dari para santri dan masyarakat sekitar. Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) Artha Mas Abadi terkait erat dengan keberadaan biro pengembangan pesantren dan masyarakat (BPPM) Pesantren Maslakhul Huda yang didirikan tahun 1978 oleh KH. Sahal Mahfudz. Setelah mendirikan badan keuangan konvensional (BPR ARTHA HUDA ABADI), BPPM Pesantren Maslakhul Huda melalui Bank Perkreditan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi mengembangkan lembaga keuangan syariah dengan mendirikan USP Syariah. Dengan berdirinya USP Syariah ini diharapkan dapat menumbuhkembangkan ekonomi rakyat dengan perspektif syariah.¹¹

Kinerja karyawan BPRS tidak akan muncul tanpa ada faktor-faktor yang melatar belakanginya, seperti peranan seorang pemimpin (*leader*) yang berbasis spiritual dan situasi tempat kerja yang aman, nyaman, serta kondusif dengan demikian dampak selanjutnya tentu saja kinerja karyawan BPRS akan terasa lebih efektif. Oleh karena itu penting sekali menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya semua kegiatan usaha yang dilakukan oleh BPRS Artha Mas Abadi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya, adanya peningkatan usaha yang ditangani diharapkan pendapatan anggota meningkat. Maka dari itu sangat diharapkan partisipasi karyawan dalam meningkatkan kinerja BPRS dengan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan oleh BPRS.¹²

Untuk melaksanakan kegiatannya kinerja yang baik dari seorang karyawan sangatlah dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan perbankan. Seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugas yang diembannya

¹¹ http://www.mslakhulhuda.net/index.php?Option=com_content&task=view&id=9. 20 Januari 2013. 09.00 WIB

¹² http://www.maslakhulhuda.net/index.php?Option=com_content&task=view.2Februari 2013.11.00 WIB

dengan baik apabila mereka nyaman dengan lingkungan pekerjaannya. Selain itu tugas seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi menjadi lebih maju juga sangatlah dibutuhkan.

Dalam perbankan syariah, sudah tentu nilai-nilai yang menjadi budaya perusahaan juga nilai-nilai Islami. Semua aktor dalam perusahaan membutuhkan nilai-nilai spiritual yang melekat dalam aktivitas kerja membentuk budaya dan menghasilkan kinerja. Perbankan syariah perlu melakukan pengembangan penilaian kinerja berbasis syariah untuk meningkatkan kinerja manajemen dalam jangka panjang yang berpengaruh terhadap peningkatan budaya unggul perusahaan sebagai kunci daya saing lokal dan global. Keberhasilan usaha bukan hanya dilihat dari performa material, tetapi juga nilai-nilai yang diyakini oleh pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya insani atau infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun, model kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja perusahaan yang bangkit, setelah memiliki manajemen kepemimpinannya yang handal.¹³

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik. Sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan seperti perilaku/ gaya kepemimpinan, budaya kerja, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, spiritualitas tempat kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam peneliti ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi yaitu gaya *spiritual leadership* dan spiritualitas di tempat kerja atau lingkungan kerja yang islami yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

¹³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: sebuah kajian historis dan kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012. Hal.134

Faktor pertama yaitu dengan adanya pemimpin yang menerapkan spiritualitas dalam memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kinerja. Fry mendefinisikan *spiritual leadership* sebagai penggabungan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotifasi diri sendiri dan orang lain sedemikian rupa secara intrinsik sehingga mereka memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan.¹⁴

Kemudian factor kedua yaitu spiritualitas di tempat kerja. Menurut Fox dalam Ashmos dan Duchon spiritualitas di tempat kerja harus diawali dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki suatu kehidupan pribadi (*iner*) dan kehidupan luar (*outer*), dan bahwa pengembangan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kehidupan luar yang lebih bermakna dan lebih produktif. Pengakuan terhadap spiritualitas di tempat kerja berarti memandang tempat kerja sebagai suatu tempat yang dihuni oleh orang-orang yang memiliki pikiran (akal) dan semangat, dan meyakini bahwa pengembangan semangat adalah sama pentingnya dengan pengembangan pikiran. Spiritualitas di tempat kerja meliputi usaha-usaha untuk menemukan tujuan hidup yang sangat penting, mengembangkan hubungan kemitraan kerja yang sangat kuat, dan mempertahankan kekonsistenan antara keyakinan inti pegawai dengan nilai-nilai organisasi.¹⁵

Dengan melihat kedua faktor diatas yaitu *Spiritual Leadership* dan spiritualitas di tempat kerja maka peneliti ini ingin menganalisis bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Menurut Alex, permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai kinerja karyawan merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen dan pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan.¹⁶ Peranan yang dimaksud adalah dalam membedakan seluruh sumber daya manusia yang ada. Jika

¹⁴ M.M Nilam Widyarini, *Op.Cit*, hal.4

¹⁵ Dudung Abdurrahman dkk, *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Di Tempat Kerja*, Jurnal Posodig Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Vol 2 No.1 Tahun 2011, ISSN 2089-3590

¹⁶ Alex, Subur. *Psikologi Umum* (Bandung : Pustaka Belia, 2003). Hal 56

permasalahan kinerja tersebut tidak diatasi dengan baik maka organisasi tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan secara perlahan dan bersifat merugikan organisasi itu sendiri, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Beberapa indikator kinerja karyawan diantaranya yaitu mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.¹⁷ Jika dilihat dari variabel pertama hubungan antara *spiritual leadership* dengan kinerja karyawan hubungannya sangat erat. Seorang pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinannya, maka akan mampu memotivasi karyawan untuk mampu menerapkan nilai-nilai tersebut kedalam diri mereka masing-masing. Akan tetapi pada kenyataannya penulis masih menemukan rasa ketidak jujuran dari salah satu karyawan. Maka disini seorang pemimpin masih belum bisa sepenuhnya memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan untuk berlaku jujur sesuai nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan. Kemudian variabel ke dua adalah spiritualitas di tempat kerja dimana perusahaan atau unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi, akan mampu meningkatkan kinerja yang lebih tinggi pula. Dilihat dari salah satu indikator spiritualitas di tempat kerja yaitu berusaha untuk tidak mangkir (absen) dalam bekerja, tapi penulis menemukan karyawan yang sering ambil cuti karena alasan lelah dalam pekerjaannya. Berarti disini masih ditemukan ketidaknyamanan dalam bekerja. Mereka belum menganggap pekerjaan mampu memberikan makna, semangat dan kebahagiaan dalam kehidupan mereka.

Dari uraian tersebut, peneliti ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci kedua variable yaitu *spiritual leadership* dan spiritualitas di tempat kerja seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan itu penulis tertarik untuk

¹⁷ Ronald Tanuwijaya, *Pengaruh Spiritual Leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita Pratama*, Jurnal AGORA Vol 3 No. 1 Tahun 2015, hal. 55

mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati**”.

B. Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap judul skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan masalah pokok sehingga akan lebih jelas maksudnya yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda dan sebagainya) yang berkuasa atau berkekuatan.¹⁸

2. Kepemimpinan Spiritual (*spiritual leadership*)

Kepemimpinan Spiritual (*spiritual leadership*) adalah kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik motivation sehingga menggapai rasa *spiritual survival*.¹⁹

3. Spiritualitas

Spiritualitas adalah kesadaran manusia akan adanya relasi manusia dengan Tuhan, atau sesuatu yang dipersepsikan sebagai sosok transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, idealism, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapannya kepada yang Mutlak, serta bagaimana individu mengekspresikan hubungan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.²⁰

4. Spiritualitas di Tempat kerja

Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) adalah suatu kerangka kerja nilai-nilai organisasi, dibuktikan dengan budaya yang terhubung dengan pihak yang lain dengan memberikan perasaan yang lengkap dan nyaman (*completeness and joy*) yang difasilitasi oleh berbagai aspek-aspek

¹⁸ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm. 865.

¹⁹ *Op cit*, Lilik A M dan Agung, hal.23

²⁰ *Op cit*, Abdul Jalil, hal. 24

organisasi, seperti budaya, suasana organisasi (*organizational climate*), budaya organisasi, kepemimpinan dan praktik organisasi.²¹

5. Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²²

6. Bank Perkreditan Rakyat (BPRS)

Bank perkreditan rakyat (BPR) menurut undang-undang (UU) perbankan No. 7 tahun 1992 adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Sedangkan pada UU perbankan No. 10 tahun 1998, disebutkan bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah.

Pelaksanaan BPR yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah selanjutnya diatur menurut Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia No. 32/ 36/ KEP/ DIR/ 1999 tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan Prinsip Syariah. Dalam hal ini, secara teknis BPR Syariah bisa diartikan sebagai lembaga keuangan sebagaimana BPR Konvensional, yang operasinya menggunakan prinsip-prinsip syariah.²³

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

²¹ *Op cit*, Hasan, hal. 6

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 7

²³ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, Ekonisia, Yogyakarta, hal. 83

1. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati ?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati ?
3. Apakah *Spiritual Leadership* dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS Arta Mas Abadi Pati ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris apakah peran *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.
2. Untuk menguji secara empiris apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati .
3. Untuk menguji secara empiris apakah peran *spiritual leadership* dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kepastakaan sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *spiritual leadership* dan Spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan berfikir keilmuan tentang ilmu spiritual dan dapat dijadikan bahan acuan oleh

lembaga atau organisasi untuk pengambilan kebijakan dalam pengambilan suatu yang bijak dalam perusahaan tersebut.

F. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari pembahasan-pembahasan yang ada untuk memudahkan fokus dalam penelitian. Berdasarkan identifikasi dari latar belakang penelitian maka penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut :

1. Obyek penelitian ini adalah BPRS Artha Mas Abadi Pati.
2. Yang diteliti adalah pengaruh *Spiritual Leadership* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal :
Bagian muka ini, terdiri dari : halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi.
2. Bagian isi, meliputi :
Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lainnya saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang pengertian *Spiritual Leadership*, ruang lingkup *Spiritual Leadership* , tujuan Peran *Spiritual Leadership*, pengertian *Spiritualitas* , indikator spiritualitas di tempat kerja, kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengertian Bank

Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) , penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan metode penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operational, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, dan penutup.

