

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Konsep *Spiritual Leadership*

a. Pengertian *Spiritual Leadership*

Menerut Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” dengan awalan me. Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah : sifat-sifat, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Jadi kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk berfikir dan berperilaku guna menghasilkan kinerja yang tinggi dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu.¹

Spiritual itu berasal dari kata *spirit*. *Spirit* mengandung arti semangat, kehidupan, pengaruh, dan antusiasme. *Spirit* sering diartikan sebagai ruh atau jiwa. Arti kiasannya adalah semangat atau sikap yang mendasari tindakan manusia. *Spirit* juga sering dimaknai sebagai entitas, makhluk tau sesuatu bentuk energi yang nyata, meskipun tidak kelihatan dimata biasa dan tidak punya badan fisik seperti manusia, namun *spirit* itu ada dan hidup (Widi, 2008).

Dalam definisi lain, kata spiritual dapat dimaknai sebagai roh. Kata ini berasal dari bahasa latin : *spiritus*, yang berarti napas. Selain itu kata *spiritus* dapat mengandung arti sebuah alkohol yang dimurnikan. Sehingga spiritual dapat diartikan sebagai sesuatu yang murni. Diri manusia yang sebenarnya adalah roh manusia itu sendiri. Roh bisa diartikan sebagai energi kehidupan yang membuat manusia

¹ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hal. 17

dapat hidup, bernafas dan bergerak. Spiritual berarti pula segala sesuatu diluar tubuh manusia, termasuk pikiran, perasaan dan karakter manusia itu sendiri.²

Spiritual Leadership bukan berarti kepemimpinan yang tidak rasional atau yang serba supra rasional. *Spiritual Leadership* yang dimaksud di sini adalah kepemimpinan yang lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual (ruhani, *soul*, *ruh*, hati nurani) dalam kegiatan kepemimpinan. Sinetar mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai pemikiran yang terilhami, yaitu ketajaman pemikiran yang tinggi yang sering kita katakan menghasilkan sifat-sifat supernatural: intuisi, petunjuk moral yang kokoh, kekuasaan atau otoritas batin, kemampuan membedakan yang salah dan yang benar dan kebijaksanaan.³

Karakteristik *Spiritual Leadership* menurut Percy, 2003 dalam bukunya *Going Deep Exploring Spirituality in life and leadership*, kepemimpinan dapat dijalankan dengan formula 30/30/20/20, maksudnya yaitu seorang *Spiritual Leadership* menghabiskan 30% waktunya untuk berfikir, dia mempercayai dan mengembangkan kemampuan otaknya, bisa dikatakan dia seorang yang berpikir realistis. 30% berikutnya adalah digunakan untuk komunikasi. Baik komunikasi yang dilakukan didalam maupun luar organisasi, berusaha komunikasi berjalan efektif. 20% adalah untuk melakukan pengawasan dan pembinaan. Dan yang terakhir 20% digunakan untuk operasional, dapat dikatakan dia menguasai tugas secara teknis. Atau sangat menguasai kondisi organisasi. *Spiritual Leadership* yang digagas oleh Tobroni, sudah memasukan unsur religi atau agama di dalamnya. Tobroni mengatakan *Spiritual Leadership* adalah pelaku yang jujur, mengemban misi sosial dan

² *Op Cit*, Hasan, Hal. 82

³ Marsha Sinetar, 2001. *Spiritual Intelligence, Kecerdasan Spiritual Belajar Dari Anak yang Mempunyai Kesadaran Dini*, Jakarta: Elek Media Komputindo, hal. 11

menjunjung keadilan baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Memiliki amal saleh dan membenci formalitas, seorang pribadi yang sedikit bicara banyak kerja. ,mampu membangkitkan kebaikan dilingkungan dan mencintai perubahan menuju yang lebih baik.⁴

Menurut Fry, kepemimpinan spiritual meliputi tugas menciptakan suatu visi dimana anggota-anggota organisasi mengalami perasaan terpanggil dalam hidupnya, menemukan makna dan membuat sesuatu yang berbeda, membangun suatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut sungguh-sungguh saling perhatian, peduli dan menghargai satu sama lain sehingga menghasilkan keanggotaan, merasa difahami dan dihargai. Kepemimpinan spiritual juga dipandang sebagai sesuatu yang perlu untuk sukses organisasi dalam lingkungan saat ini yang tidak dapat diramalkan, yang digerakkan oleh internet. Orang-orang membutuhkan sesuatu yang dapat dipercaya, seseorang yang dapat dipercaya, dan orang-orang yang dapat percaya kepadanya. Pemimpin spiritual memimpin melalui diskursus intelektual dan dialog, dan keyakinan bahwa bila orang-orang dilibatkan dan mendapat informasi yang tepat, dapat membuat keputusan intelektual dan bertanggungjawab atas keputusan tersebut, yang mempengaruhi hidupnya.⁵

Jadi *Spiritual Leadership* adalah seorang pemimpin yang dapat menerapkan nilai-nilai spiritual kedalam praktek kepemimpinan sehari-hari.

Tujuan dari *Spiritual Leadership* adalah membentuk *values*, *attitude*, dan *behavior* yang dibutuhkan untuk memotifasi (*intrinsic motivation*) diri sendiri dan orang lain sehingga menggapai rasa

⁴ Ratna Pujiastutik, *Karakteristik Spritual Leadership Perangkat Desa di Kabupaten Banyumas Berdasar Teori Spritual Leadrership Fry*, Jurnal Seminar Nasional dan Call Paper (Sancall 2014) : Research Methods and Organizational Studies, ISBN: 978- 602-70429-1-9, hal. 369

⁵ M.M Nilam Widyarini, *Opcit*, hal 5-6

spiritual survival, untuk menciptakan *vision* dan keserasian *value* melalui individu, *empowered team*, *organizational levels* dan akhirnya membantu perkembangan tidak hanya dari segi kesejahteraan psikologis tapi juga *organizational commitment*.⁶

b. Karakteristik *Spiritual Leadership*

Karakteristik *Spiritual leadership* Fry menyangkut :⁷

1) Visi (*Vission*)

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin di capai oleh suatu lembaga pada jauh dimasa yang akan datang. Banyak intepretasi yang dapat keluar dari pernyataan keadaan ideal yang ingin dicapai lembaga tersebut. Indikator visi ini menurut diantara pemahaman individu terhadap visi organisasi, visi memberi motivasi pribadi, visi memberikan inspirasi, visi mendasarkan pada iman, jelas dan menarik. Seseorang yang memiliki pemahaman visi tinggi , maka dia akan berusaha mewujudkan visi tersebut. Sebaliknya pemahaman visi rendah, seseorang akan bingung arah tujuan organisasi. Akibatnya dia akan bekerja tanpa tujuan arah yang jelas.

2) *Hope / Faith*

Hope bisa diartikan sebagai harapan akan pencapaian tujuan organisasi, ada beberapa indikator dalam kuisisioner Fry, diantaranya: rasa percaya dan kesediaan untuk melakukan apapun untuk organisasi, siap kerahkan semua usaha agar organisasi berhasil, tetapkan tujuan menantang dan yakin akan berhasil, dan yakin akan kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki harapan tercapainya tujuan organisasi tinggi, akan menjadi sumber motivasi bagi tercapainya tujuan organisasi.

⁶ Thayib dkk, *Pengaruh Spiritual Leadreship, Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi Sosial di Surabaya*, Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam Vol.03, No.01, 2013, hal.4

⁷ Ratna Pujiastutik , *Op Cit*, hal.4

Sebaliknya jika harapan rendah, maka dia bekerja tanpa semangat.

3) Cinta altruistik (*altruistic love*)

Cinta altruistik, bisa dikatakan cinta tulus ,tanpa pamrih karena individu merasa diperhatikan organisasi. Ada beberapa indikator, diantaranya; perhatian organisasi terhadap individu, perhatian pemimpin, organisasi berlaku baik terhadap karyawannya, organisasi menghargai kesalahan yang jujur, pemimpin mengutamakan kejujuran, dan kesediaan berkorban pemimpin bagi bawahannya. Jika seseorang memiliki cinta altruistik karena adanya penghargaan atau empati yang diberikan organisasi pada dirinya tinggi, dia akan secara ikhlas memberi yang terbaik bagi organisasi. Sebaliknya jika cinta altruistik rendah, dia bekerja hanya sekedar menjalankan rutinitas biasa, bisa dikatakan bekerja tanpa makna.

4) Arti (*meaning*)

Keberartian pekerjaan pada diri individu berbeda- beda. Keberartian ini memberi makna. Ada beberapa indikator dalam kuisisioner Fry tentang keberartian ini, diantaranya: pentingnya pekerjaan bagi pribadi,keberartian pekerjaan bagi hidupnya dan pernyataan pekerjaan memberi perbedaan dalam hidup. Seseorang apabila menganggap pekerjaan sangat berarti bagi kehidupannya dia akan bekerja sepenuh hati, sebaliknya kalau menganggap pekerjaan itu tak berarti, dia akan bekerja asal saja. Bisa dikatakan dia bekerja tanpa jiwa.

5) Keanggotaan (*membership*)

Perasaan menjadi anggota organisasi, berarti dia merasa eksistensi dalam organisasi diakui, merasa menjadi anggota dari satu kesatuan yang memiliki tujuan untuk dicapai bersama. Jiwanya merasa satu berbaur dengan kelompok. Indikator diantaranya; pemahaman organisasi terhadap pribadi,

penghargaan dari organisasi terhadap diri dan pekerjaannya, penghargaan dari pimpinan, penghormatan bagi diri pribadi dan pekerjaannya

Selain itu, adapun indikator nilai-nilai spiritual yang dimaksud adalah: kebenaran, keadilan, kejujuran dan kesederhanaan yang tercermin dalam relasi dan interaksinya dengan sesama ini sesuai dengan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yaitu Sidiq, Amanah, Tabligh dan Fathanah.⁸

Adapun seorang pemimpin yang baik dan yang efektif harus mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- a) Sifat-sifat fisik: sehat, menarik, vitalitas.
- b) Sifat-sifat kepribadian: ambisi, percaya diri, jujur, berinisiatif, cepat tanggap, tenang mampu berimajinasi.
- c) Sifat-sifat pribadi: kemampuan verbal, bijaksasna, adil cerdas, rajin berprestasi, bertanggung jawab.
- d) Sifat-sifat sosial: simpati, sabar, tenggang rasa, dapat dipercaya, berpartisipasi, punya posisi resmi.⁹

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab besar di hadapan Allah SWT. Jadi tanggungjawab kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia tetapi bersifat vertikal-moral yakni tanggungjawab kepada Allah swt di akhir nanti. Allah swt berfirman :

“ Dan orang-orang yang memelihara amanah (yang diembankannya) dan janji mereka, dan orang-orang yang memelihara sholatnya, mereka itulah yang akan mewarisi surge

⁸ Fasochah, *Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh Antara Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religious (Studi Kasus Di Kawasan Industry Kecil Dan Menengah Kab. Kendal)* , jurnal ekonomi vol.1 maret 2001, hal. 7

⁹ Agus Sabardi, *Managemen Pengantar*, Yogyakarta : Akademi Managemen Perusahaan YKPN, hal. 161

firdaus, mereka akan kekal di dalamnya. “ (QS. Al Mukninin 8-9)

2. Spiritualitas di Tempat Kerja

a. Pengertian spiritualitas di tempat kerja

Workplace spirituality adalah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2005) sebagai berikut:

*The concept of workplace spirituality draws on our previous discussion of topics such as values, ethics, motivation, leadership, and work/life balance.*¹⁰

Spiritualitas di tempat kerja sering juga disebut lingkungan kerja Islami yang merupakan segala sesuatu yang bersifat Islami yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang dalam menjalankan segala aktifitas.¹¹

Dalam Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahwa untuk memahami istilah spiritualitas di tempat kerja harus diawali dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki suatu kehidupan pribadi (*inner*) dan kehidupan luaran (*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 mempunyai fikiran (akal) dan semangat, dan meyakini bahwa pengembangan semangat adalah sama pentingnya dengan pengembangan fikiran.¹²

¹⁰ Filhaq Amalia dan Yunizar, *Perilaku Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja*, Jurnal Bisnis Dan Managemen 2000, hal. 2

¹¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, hal. 65

¹² Dudung Abdurrahman, dkk, *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Di Tempat Kerja*, Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora, ISSN 2089-3590, hal.530

Lingkungan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kelancaran operasional perusahaan, sehingga akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan pada umumnya, oleh sebab itu manajemen perusahaan yang menyusun lingkungan kerja hendaknya memperhatikan kenyamanan para karyawan, karena pada umumnya karyawan menghendaki suatu kondisi ruangan kerja yang aman dan nyaman sehingga suasana kerja menjadi sangat menyenangkan.

Yang dimaksud dimaksud spiritualitas di tempat kerja dalam penulisan ini yaitu lingkungan kerja yang sejalan dengan syariah dan bisa disebut juga lingkungan kerja Islami.

- a. Lingkungan kerja yang sejalan dengan syariah dalam hal etika, misalnya : amanah, siddiq, cerdas dan professional (fathanah) mampu melaksanakan tugas secara *team work* dimana informasi merata diseluruh fungsional organisasi.
- b. Lingkungan kerja dalam hal cara berpakaian dan bertingkah laku, misalnya : rapi, sopan dan menutup aurat, lemah lembut akhlaq yang baik menghadapi nasabah, membudayakan senyum (bagian dari shadaqah), struktur organisasi, keharusan adanya Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertugas mengawasi operasional lembaga keuangan syariah agar sesuai dengan syariah.
- c. Lingkungan kerja dalam hal ruangan

Dalam hal lingkungan kerja Islami yang berhubungan dengan ruangan penulis menggunakan metode dengan istilah 5R (rapi, resik, rawat, rajin dan ringkas) di lingkungan kerja Islami diperlukan lankah bertahap dengan melibatkan sumber daya.

b. Karakteristik spiritualitas di tempat kerja

Definisi spiritualitas di tempat kerja menurut Ashmos dan Duchon (2000, p. 137) mengandung 3 (tiga) dimensi diantaranya:¹³

1. Kehidupan batin (*inner life*)
 - a) Merasa kehidupan itu penuh harapan
 - b) Nilai-nilai spiritualisme mempengaruhi dalam membuat pilihan-pilihan
 - c) Menganggap diri sendiri sebagai pribadi yang spiritual (*spiritual person*)
 - d) Pekerjaan menciptakan rasa bahagia
2. Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*)
 - a) Pekerjaan menciptakan kegembiraan pada orang lain
 - b) Pekerjaan membangkitkan semangat
 - c) Pekerjaan berkaitan dengan sesuatu hal yang dianggap penting dalam kehidupan
 - d) Berusaha untuk tidak absen (mangkir) dalam bekerja
 - e) Pekerjaan memberikan makna (arti) personal
3. Menjadi bagian dari komunitas (*belonging to the community*)
 - a) Merasa menjadi bagian dari suatu komunitas di tempat kerja
 - b) Penyedia mendorong pertumbuhan kepribadian
 - c) Pengalaman-pengalaman didalam pekerjaan mengakibatkan pertumbuhan pribadi
 - d) Mengungkapkan perasaan / pendapat terhadap orang lain
 - e) Saling berbagi gagasan / pikiran dengan karyawan lain
 - f) Penyelesaian konflik secara positif
 - g) Kewajaran penilaian

¹³ *Ibid*, hal.535-536

- h) Pengambilan resiko di tempat kerja
- i) Pengalaman di tempat kerja secara objektif

3. Konsep Pengertian Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*). Secara etimologis *performance* bersal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Sedang kata *performance* berarti “*the act of performing, execution*.” (Webster Super New School and Office Dictionary) menurut Henry Bosley Woolf, *performance* berarti “*the execution of an action*”, (Webster New Collegiate Dictionary). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.¹⁴

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁵

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dari instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.¹⁶

¹⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang : program paska sarjana IAIN Walisongo Semarang, hal. 127

¹⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 95

¹⁶ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosyidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, hal. 233

b. Indikator-indikator kinerja karyawan

Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan antara lain:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja dan
- c) Ketepatan waktu¹⁷

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Edi Sutrisno dalam Sonny Hersona menyatakan perusahaan sebagai organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.¹⁸

Menurut Hersey, Blancard dan Johnson dalam Wibowo merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE :¹⁹

- 1) *Ability (knowledge and skill)*
- 2) *Clarity (understanding atau role persepsion)*
- 3) *Help (organization support)*
- 4) *Incentive (motivation)*
- 5) *Evaluation*
- 6) *Validity (valid dan legal practice)*
- 7) *Environment fit (enfironmental fit)*²⁰

d. Manfaat penilaian kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

¹⁷ Moehirono, *Opcit*, hal. 96

¹⁸ Sonny Hersona Dkk, Analisis Pengaruh pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Kabupaten Karawang, *Jurnal Manajemen Vol. 09, No. 3 April 2012*, hlm. 720

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013. hal. 101

²⁰ Sonny Hersona Dkk, *Opcit*, hlm. 720

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaiki kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja pegawainya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.²¹

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dudung Abdurrahman dan Prima Mulyasari Agusri (2011) yang berjudul “ *Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja pada Rumah Sakit Umum Swasta di kota Bandung*”. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja pada Rumah Sakit Umum Swasta di Kota Bandung. Kedua variable tersebut sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Swasta di Kota Bandung.

Secara umum kualitas kepemimpinan spiritual yang dijalankan oleh pemimpin rumah sakit dianggap oleh para karyawan berada dalam tingkat yang tinggi, sesuai dengan kenyataan yang mereka amati. Hal

²¹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Opcit*, hal. 225

ini ditunjukkan oleh nilai *mean of mean variable* kepemimpinan spiritual sebesar 4,13 (kriteria tinggi).²²

Persamaan penelitian kali ini adalah sama-sama meneliti kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ronal Tanuwijaya (2015) yang berjudul “*Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARI PAWITA PRATAMA*”. Hasil penelitiannya menunjukkan *Spiritual Leadership* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa *variable spiritual leadership* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Pawita Pratama, hal ini dapat diketahui dari nilai *t* hitung sebesar 7,341 lebih besar dari *t* table sebesar 1,9913 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah *variable spiritual leadership* (X1) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Pawita Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *spiritual leadership* karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.²³

Persamaan penelitian kali ini adalah sama-sama meneliti tentang *Spiritual Leadership* terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Thoyib,dkk (2013) yang berjudul “*Pengaruh Spiritual Leadership, Stress Kerja, Dan Kompensi Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja Social Worker Organisasi Social Di Surabaya*”. Penelitian *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja *social worker* berupa perolehan interesting yang tinggi terhadap tugas, semangat kebersamaan dengan rekan kerja, dan kemudahan memperoleh bantuan teknis dari pimpinan organisasi social di Surabaya.

²² Dudung Abdurrahman, *Opcit*, hal.536

²³ Ronald Tanuwijaya, *Opcit*, hal.508

Spiritual leadership (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja (Y1) dengan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar 0,358 dengan nilai C.R. sebesar 3,441 dan diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan () yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian *spiritual leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,358 yang berarti setiap ada kenaikan *spiritual leadership* (X1) maka akan menaikkan kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,358.²⁴

Persamaan penelitian kali ini adalah sama-sama meneliti tentang *spiritual leadership* terhadap prestasi kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Filhaq Amalia dan Yunizar (2000) yang berjudul “*Perilaku Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja*”. Hasil dari penelitian ini adalah *Workplace spirituality* memiliki pengaruh terhadap *employee work attitudes*. Kondisi ini digambarkan dalam deskripsi penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi spiritualitas di tempat kerja yang baik akan menjadikan kondisi sikap kerja karyawan yang baik pula. Oleh karena itu, perbaikan spiritualitas merupakan suatu upaya cerdas untuk peningkatan sikap kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi dari perhitungan kurva adalah sebesar 62,88 %, artinya variable *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *employee attitudes* sebesar 62,88 %. Sisanya sebesar 37,12 % dipengaruhi variable lain diluar variable yang diteliti.²⁵

Persamaan penelitian kali ini adalah sama-sama meneliti tentang spiritualitas di tempat kerja terhadap sikap kerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Octaria yang berjudul “*Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Mediator Religiusitas Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru Sekolah Islam Malang Raya*”. Hasil penelitian ini adalah Spiritualitas di tempat kerja religiusitas

²⁴ Thayib, dkk, *Opcit*, hal.10

²⁵ Filhaq Amalia, dkk, *Opcit*, hal. 7

berperan secara tidak langsung dalam memediasi religiusitas terhadap kualitas kehidupan kerja guru sekolah Islam Terpadu Malang Raya. Baron & Kenny (1986) menyatakan hasil uji mediasi diperoleh signifikansi variable spiritualitas di tempat kerja sebagai mediator religiusitas terhadap kualitas kehidupan kerja guru sekolah islam terpadu malang raya dengan nilai Sig. 0,000 dan Preacher & Hayes, 2004 menyatakan *indirect effect* dengan nilai *confidence interval* sebesar 1, 0262 Nilai tersebut berada di antara LL (0,5130) <(1,0262)<UL (1,5394). Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja sebagai mediator sehingga dapat meningkatkan pengaruh religiusitas terhadap kualitas kehidupan kerja dan sebaliknya jika variable spiritualitas di tempat kerja ini tidak ada, maka nilai pengaruh religiusitas terhadap kualitas kehidupan kerja akan turun.²⁶

Persamaan penelitian kali ini adalah sama-sama meneliti tentang spiritualitas di tempat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja atau kinerja karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada variabel religiusitas.

Dari penelitian-penelitian terdahulu diatas, yang membedakan dengan penelitian kali ini adalah fokus dan obyek dalam penelitian ini jelas yaitu meneliti tentang pengaruh *Spiritual Leadership* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.

C. Kerangka Berfikir

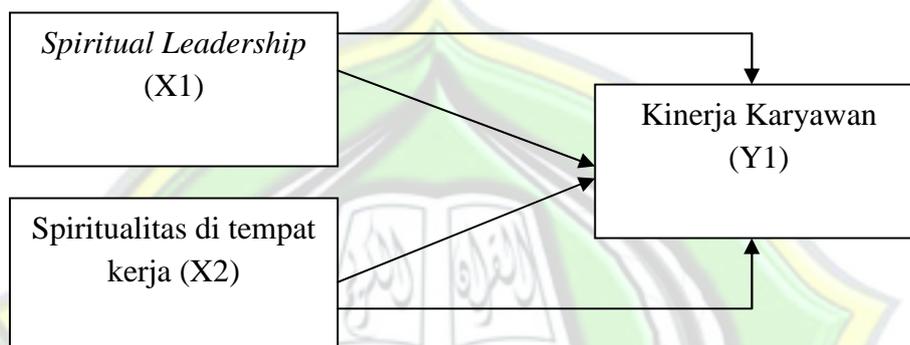
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁷

²⁶ Nurul Oktarina, *Peran Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Mediator Reigiusitas Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru Sekolah Islam Terpadu Malang Raya*, Jurnal Psikologi, hal. 6

²⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 60.

Untuk memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan tentang adanya pengaruh antara *spiritual leadership* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perkembangan kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka pemikiran teoritis



Sumber : Teory Fry (2003) dan Teory Duchon dan Plowman (2005)

Keterangan :

Hubungan *Spiritual Leadership* dan kinerja karyawan hubungannya sangat erat. Karena jika seorang pemimpin mampu menerapkan sifat-sifat spiritualnya ke dalam kepemimpinannya, maka akan membawa pengaruh yang positif bagi para karyawan, karena *spiritual leadership* mampu memotivasi karyawan untuk menerapkan sifat-sifat spiritual ke dalam kerjanya. Selain itu spiritualitas di tempat kerja juga mempunyai peran yang positif dalam membangun kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien. Jadi kedua variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dibuktikan dengan data empiris²⁸.

²⁸Hendri Tanjung dan Abrista, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Gramata Publishing. Jakarta, 2013, hlm. 97.

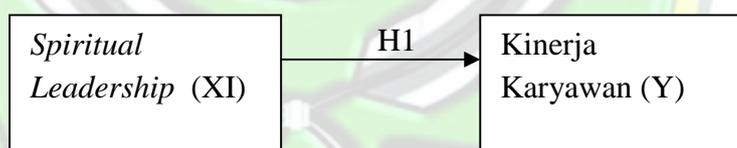
Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan

Menurut Fry *Spiritual Leadership* yaitu penggabungan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sedemikian rupa secara intrinsik sehingga mereka memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan.²⁹

Didalam penelitian Ronald Tanuwijaya yang berjudul pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja karyawan disimpulkan bahwa variabel *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sari Pawita Pratama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Spiritual Leadership* karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Dari argumen di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:



H1: diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *spiritual leadership* (XI) terhadap kinerja karyawan (Y) di BPRS Artha Mas Abadi Pati.

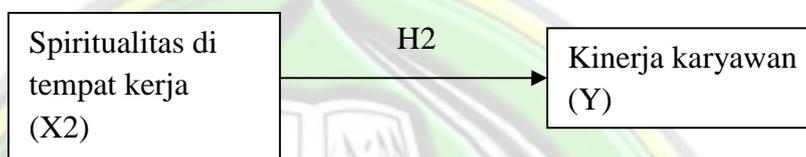
2. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Duchon dan Plowman spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis psikologis dimana orang-orang memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu

²⁹ M.M Nilam Widyarini, *Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesia* (Mengungkap Relevansi Konsep Kepemimpinan Spiritual Fry dari Fry dengan Kepemimpinan Nusantara yang Etis-Universal), Jurnal Paramadina Edisi Khusus, Vol 7 No 2, Juni 2010, Hal.4

komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.³⁰

Didalam penelitian Filhaq Amalia yang berjudul perilaku dan spiritualitas di tempat kerja dapat disimpulkan Studi ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki hubungan positif yang kuat dengan *employee work attitudes*. Dengan kata lain apabila perilaku karyawan baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.



H2: diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati

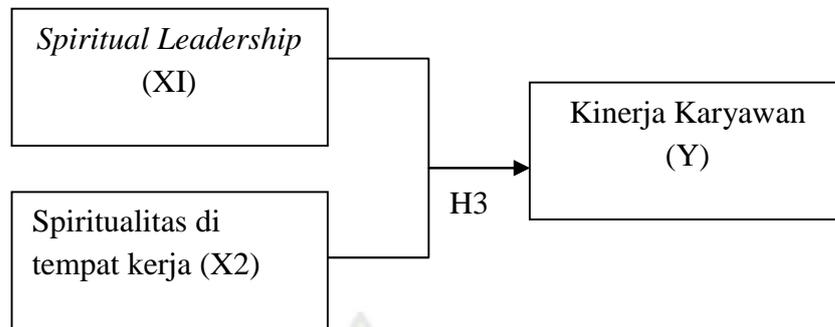
3. Pengaruh *Spiritual Leadership* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

Duchon dan Plowman (2005) menguji secara empiris hubungan *work unit spirituality* dan kinerjanya pada 6 unit kerja di suatu rumah sakit besar. Riset ini menunjukkan bagaimana para pemimpin dapat meningkatkan kinerja unit kerja dengan selalu memelihara spirit dalam pekerjaan.³¹

Dalam penelitian Dudung Abdurahman dkk yang berjudul Hubungan antara *Spiritual Leadership* dan spiritualitas di tempat kerja di Rumah Sakit Umum di kota Bandung terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di kota Bandung.

³⁰ Dudung Abdurahman, dkk, *Opcit*, hal. 531

³¹ *Ibid*, hal. 534



H3 : diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel *Spiritual Leadership* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati.

