

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman sekarang ini memberikan tantangan langsung bagi perbankan syariah untuk menghadapi persaingan yang ada. Sistem perbankan syariah menjadi alternatif dalam menginvestasikan dana yang dimiliki oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia, karena perbankan syariah menyediakan beragam produk dan layanan jasa dengan skema keuangan yang bervariasi. Dengan berlakunya UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, maka perbankan syariah nasional telah memiliki landasan hukum yang memadai.

Beberapa tahun ini lembaga keuangan syari'ah terus menunjukkan perkembangan yang cepat. Karena berbasis syari'ah perkembangan yang begitu cepat, sehingga lembaga keuangan syari'ah (BMT) banyak tersebar di seluruh Indonesia. Bahkan lembaga konvensional mulai berlomba-lomba untuk membawa devisa syari'ah. Perkembangan ini didukung oleh Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga bank haram hukumnya. Hal ini semakin mendorong perkembangan lembaga keuangan syari'ah dalam rangka menjawab kebutuhan masyarakat Indonesia akan lembaga keuangan yang berbasis pada prinsip Islam. Disisi lain aset yang diperoleh oleh lembaga keuangan syari'ah juga semakin meningkat.¹

Kenyataannya menunjukkan respon masyarakat sangat positif terhadap keberadaan BMT secara nasional. Terbukti dalam waktu yang relatif singkat pertumbuhan BMT sangat cepat, diperkirakan hingga tahun 2019 telah berdiri lebih dari 5000 BMT. Begitu pula pertumbuhan BMT di Jawa Tengah yang dimulai sejak tahun 1995, menunjukkan pertumbuhan yang progresif bila dibandingkan dengan provinsi lain.²

¹Novinawati. *Perkembangan Perbankan syariah di Indonesia*. JURIS Volume 14, Nomor 2 (Juli-Desember 2015)

²Didiek Ahmad Supadie, *Lembaga Keuangan Ekonomi Syariah dalam Pemberdayaan Ekonomi Rakyat*, PT Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2013, 18.

BMT BUS Pati memiliki visi untuk menjadi jasa keuangan syaria'ah yang unggul dan terpercaya, mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlaqul karimah dalam mengelola amanat ummat, mngutamakan kepuasan dalam melayani anggota, menjadi BMT yang tumbuh dan berkembang secara sehat, dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa', pada tahun 2019 BMT ini mampu mengukir aset lebih dari 1,1 miliar rupiah dalam jangka sepuluh tahun dibawah manajemen Dani Mohammad Dahwilani dan di dukung oleh 5 cabang di wilayah Pati.

Upaya dalam pengembangan perbankan syariah di Indonesia, dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai standar kerja yang ditentukan oleh lembaga keuangan syariah. Setiap karyawan dituntut mampu menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Ketersediaan sumber daya yang mumpuni, menjadikan lembaga keuangan syariah dapat bersaing dalam dunia bisnis dan dapat memberikan kontribusi dalam perekonomian negara. Semakin berkualitas sumber daya manusia, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Hal ini membutuhkan adanya inovasi-inovasi baru dalam sistem pelayanan dan produk-produk lembaga keuangan syariah.³

Agar kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan dapat meningkat dan berjalan dengan efektif atau semaksimal mungkin dibutuhkan seorang pemimpin perusahaan yang bisa melakukan pembinaan dengan tepat terhadap karyawannya, menurut Gary Yukl, mengatakan bahwa Kepemimpinan ialah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain agar dapat memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan

³Ambarwati."Pengaruh LingkunganKerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Syariah Surakarta (Mikro)". (Surakarta: Skripsi, UMS, 2015).

perusahaannya.⁴ Setiap orang pasti memiliki kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin namun tidak semua orang mampu menjadi pemimpin yang baik, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi atau mengajarkan setiap karyawannya untuk melakukan tugas yang diberikan dengan maksimal, penuh tanggung jawab, dan sesuai dengan peraturan yang ada, selain itu bisa menjadi panutan yang baik untuk setiap karyawannya. Seorang pemimpin tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja tetapi pemimpin harus bisa membuat karyawannya untuk dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme didalam diri seseorang guna untuk merefresh mental atau rohani berupa keyakinan, iman, idiologi, etika, dan pedoman atau tuntutan, maka dari itu salah satu upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan adalah dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan spiritual (*the spiritual leadership*). Tobroni menyatakan bahwa Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian. Dengan kata lain bahwa Tuhan ataupun Allah adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan.⁵ Maka dari itu seorang pemimpin akan mampu memimpin dirinya dan karyawannya atau bawahannya dengan mangacu pada nilai-nilai spiritual yaitu nilai-nilai agama yang diyakininya.

Selain gaya kepemimpinan spiritual, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai misi dan visi atau tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁶ Para karyawan

⁴Gary Yulk. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: indeks. edisi 5, 2009): 4.

⁵Tobroni. *Spiritual Leadership: A Solutions of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia*. *British Journal of Education*, 3(11), 40-53.

⁶Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung :PenerbitMandarMaju, 2009). 21.

akan merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, dan hal itu akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan akan mengalami kendala apabila ketidakpuasan dirasakan oleh para karyawan dan akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya adanya aksi mogok kerja, turunnya kinerja karyawan, kemangkiran, dan lain-lain. Yang pada akhirnya kinerja perusahaan secara global akan menurun. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan. lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif dan hubungan yang baik dengan kolega dan atasan akan memberikan kenyamanan kepada karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan ada dukungan dari lingkungan sosial mereka, karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.⁷

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.⁸ Demikian juga dengan Wirawan yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi.⁹ Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan

⁷Ekowati, et. al, "THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE." International Journal of Research - Granthaalayah, 7(4), 132-140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144..>

⁸Affandi, P. *Concept & indicator human resources management for management reaserch*. (Yogyakarta: CV Budi Utama 2016): 33.

⁹Wirawan. *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2013).

kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.¹⁰ Menurut Wirawan, kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan masih terdapat kesenjangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wang et al pada 306 karyawan industri di Cina menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara spiritual leadership dengan kinerja karyawan.¹¹ Penelitian Rahmawaty dari 130 karyawan di BMT se-Kabupaten Pati menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.¹² Hasil penelitian rofiqi menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pesantren At-Taufiqiah Sumenep.¹³ Penelitian lain terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh Hafeez et al di Cina menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

¹⁰Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Perilakuorganisasi*. (Jakarta: SalembaEmpat, 2008): 107.

¹¹Wang et al .The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective. *Front. (Psychol.* 9:2627.2019).

¹²Rahmawaty, Anita. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *STAIN Kudus. IQTISHADIA* Vol. 9, No. 2, 2016, 276-303.

¹³Rofiqi, Ach. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Pesantren At-Taufiqiah Sumenep. Skripsi.UIN Maulana Malik Ibrahim: Malang. 2017). 94.

dengan kesehatan karyawan sebagai variabel mediasi.¹⁴ Di India penelitian dilakukan oleh Mathews, lingkungan tempat kerja bertanggung jawab atas peningkatan produktivitas karyawan.¹⁵ Hasil penelitian kepuasan karyawan oleh Wijaya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di CV Bukit Sanomas.¹⁶ Tetapi penelitian lain yang dilakukan oleh Sulistyو menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu masih terdapat kesenjangan dari hasil penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan spiritual, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Spiritual terhadap kinerja karyawan di BMT Bus Cabang Puri Pati?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Bus Cabang Puri Pati?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Bus Cabang Puri Pati?

¹⁴Hafeez et al. *Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee Health*. Business, Management and Education ISSN 2029-7491 / eISSN 2029-6169 2019 Volume 17 Issue 2: 173–193.

¹⁵Mathews et al. *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review*. (International Journal of Science and Research (IJSR) Volume 5 Issue 4, April 2016).

¹⁶Wijaya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas. (AGORA Vol. 6, No. 2 (2018).

¹⁷Sulistyو, Heru. *AnalisisKepemimpinan Spiritual danKomunikasiOrganisationalterhadapKinerjaKaryawan*. (EKOBIS, 10(2), 311-321.2009).

C. Tujuan Penelitian

Ditetapkannya suatu tujuan akan membuat suatu penelitian akan menjadi terarah. Tujuan yang hendak dicapai dalam peneliti ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati?
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting karena menghasilkan informasi rinci, akurat dan aktual yang memberikan manfaat bagi beberapa pihak, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kepustakaan sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi BMT
Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan spiritual dan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b) Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan yang bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat menjadi referensi yang baik bagi peneliti selanjutnya.
 - c) Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang di dapat dan memperoleh pengamalan yang bermanfaat yang tidak di dapat selama di bangku kuliah. Penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah wawasan, informasi,

serta pengetahuan dan kemampuan peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia sebagai modal awal untuk lebih mengaplikasikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, maka disusun sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang pengertian kepemimpinan, kinerja karyawan, kepuasan anggota ataupun penjabaran penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

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

BAB V : PENUTUP

Bab akhir dari penelitian yang mendeskripsikan dan menyimpulkan hasil hasil dari penelitian, memberikan saran dan evaluasi keterbatasan