

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Gaya Kepemimpinan Spiritual

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau melakukan kegiatan yang diarahkan oleh seorang.¹

Menurut Newstrom, kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mendukung yang lainnya untuk bekerja keras agar tujuan tercapai.²

Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang lain bertindak, sehingga kemampuan seorang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja.

Menurut Blanchard dan Hersey mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Terry, menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.³

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin.⁴

¹K. Suhendra, *Manajemen Dan Organisasi Dalam Realita Kehidupan*, (Bandung:CV. Mandar Maju, 2008) 65.

²Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. (Jakarta: Prenada media Group, Edisi Pertama, 2013)169-170.

³Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Prenada Media Group, EdisiPertama, Jakarta, 2009) 214.

⁴I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Medika, Cet Pertama, 2012). 181.

Beberapa dari banyak definisi tersebut, inti makna dari kepemimpinan hampir sama artinya, kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan mengoordinasikan dan memotifasi orang-orang dan kelompok untuk tujuan yang dikehendaki. Sementara itu, menurut fiedler, kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai agama yang diyakini sebagai pedoman dalam kepemimpinannya.⁵ Yang dimaksud dengan kepemimpinan yang berbasis spiritualitas di sebuah perusahaan ialah bukan hanya tentang sebuah kecerdasan dan keterampilan seorang pemimpin dalam memimpin orang lain atau bawahannya tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai tentang kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih yang bisa membantu dirinya sendiri dan juga orang lain untuk membentuk akhlak dan moral.

Tobroni menyatakan bahwa Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian.⁶ Dengan kata lain bahwa Tuhan ataupun

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

⁶Tobroni, "Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran" (Disertasi--UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015), 33.

Allah adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Selain itu dalam penerapan gaya kepemimpinan spiritual leadership Tabroni beberapa karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika religious diantaranya adalah:

- 1) Kejujuran sejati
- 2) Fokus terhadap amal sholeh
- 3) Bekerja lebih efektif dan efisien
- 4) Keterbukaan dalam menerima sebuah perubahan
- 5) Disiplin terhadap kerja tetapi tetap fleksibel dalam menentukan sebuah kebijakan dan cerdas dengan tetap rendah hati
- 6) Memiliki kerendahan hati
- 7) Semangat melakukan amal sholeh
- 8) Dan yang terakhir adalah fairness dimana pemimpin spiritual mengemban misi sosial untuk menegakkan keadilan dimanapun, kapanpun dan untuk siapapun baik untuk dirinya sendiri, keluarga, maupun orang lain.⁷

Kepemimpinan spiritual disini bukan berarti kepemimpinan yang menggunakan kekuatan atau ilmu gaib melainkan kepemimpinan dengan menggunakan kecerdasan spiritualnya seperti rohani, jiwa, dan hati nuraninya dalam kegiatan kepemimpinannya, karena biasanya pemimpin yang berdasarkan nilai spiritual yang baik akan menempatkan atau menganggap jabatannya hanyalah sebuah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan menerima segala resiko, ketika ada masalah tidak mudah untuk menghakimi maupun menyalahkan orang lain atau bawahannya, tetapi akan mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut dan melakukan semacam pembinaan agar orang lain atau bawahannya yang melakukan

⁷Tobroni, "Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran", 36.

kesalahan tersebut dapat memperbaiki diri. Selanjutnya kepemimpinan spiritual adalah semacam kumpulan sebuah nilai-nilai sikap, dan perilaku seseorang yang diperlukan dan digunakan untuk mempengaruhi maupun memotivasi diri sendiri dan juga orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, kepemimpinan spiritual akan memunculkan beberapa sifat seperti kejujuran, sikap seperti saling menghargai, menghormati, dan membantu satu sama lain bahkan kepemimpinan spiritual memiliki perilaku yang berbeda dengan kepemimpinan yang lainnya karena kepemimpinan dalam hal ini bukanlah hanya dipandang sebagai sebuah urusan yang terkait dengan sesama manusia atau bisnis untuk mencari uang dan keuntungan, melainkan juga terkait dengan urusan kepada Tuhannya.⁸

Indikator kepemimpinan spiritual ada lima, diantaranya yaitu:

Vision : untuk memotivasi sebuah perubahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, memiliki sebanyak tiga fungsi penting yang pertama adalah dengan memperjelas arah umum dari perubahan tersebut, yang kedua adalah dengan menyederhanakan ratusan atau ribuan keputusan yang lebih rinci, yang terakhir adalah membantu lebih cepat dan efisien dalam mengkoordinasikan tindakan atau pendapat seseorang yang berbeda sehingga tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.

Hope/faith : sebuah harapan atau sebuah keyakinan yang digunakan untuk meyakini setiap individu dalam proses mencapai tujuan, visi dan misi sebuah organisasi yang dipimpin.

Altruistic Love : didefinisikan sebagai sikap atau sebuah perhatian, untuk diberikan kepada diri sendiri maupun orang lain.

⁸Louis W Fry, *Toward a Theory of Spiritual Leadership*, (Grenwich: Elsevier, 2013), 369.

Meaning/Calling : membuktikan bahwa anggota organisasi percaya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting, berarti, dan bermakna bagi mereka dan juga itu membuat perbedaan dalam kehidupan masyarakat lainnya.

Membership : dengan berpartisipasi, mengikutsertakan secara langsung dalam perusahaan akan membuat para anggota organisasi merasa dihargai atas segala pekerjaan yang telah mereka lakukan.⁹

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya.¹⁰ Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.¹¹

Menurut Nuryasin *et al*, suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi

⁹Louis W Fry, *Toward a Theory of Spiritual Leadership*, (Grenwich: Elsevier, 2013), 307.

¹⁰Sumantri, P. *Pengaruh Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Banyumas*. (*Jurnal Pro Bisnis* 2016) 9(2), 1–15.

¹¹Arta, D. P. M., & Sari, N. K. L. D. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Bandung*. (*Jurnal Ilmu Manajemen*. 2015) 5(1), 1–11.

baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nuryasin *et al* Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹²

a) Lingkungan fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan.

b) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farizki dan Wahyuati faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:¹³

a) Penerangan

Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, karena penerangan mempunyai manfaat yang besar guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Jika penerangan kurang baik maka pada akhirnya akan berdampak pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Suhu udara

Hampir seluruh waktu kerja dihabiskan didalam ruangan, maka suhu udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut

¹²Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, &Ruhana, I. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Jurnal Administrasi Bisnis. 2015)(JAB)*, 33(1), 52–60.

¹³Farizki, M. R., &Wahyuati, A. *Pengaruh MotivasiKerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis.(JurnalIlmu Dan RisetManajemen. 2017)* 6(5).

menyangkut masalah kesehatan orang yang ada didalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah berada di dalam ruangan.

c) Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dimana pemberian warna pada lingkungan juga memiliki pengaruh terhadap psikologi para pekerja.

d) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang tidak bersih, berdebu dan bau akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Tetapi lingkungan kerja yang bersih, dan nyaman pasti akan menimbulkan rasa senang, dan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja menjadi bersemangat.

e) Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia. Dengan musik yang lembut dan merdu, seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan.

f) Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena kebisingan dapat mengganggu konsentrasi seseorang. Jika konsentrasi karyawan terganggu, maka

pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan, dan dapat menimbulkan kerusakan.

g) Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Dan rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kata kepuasan atau *satisfaction* berasal dari bahasa latin *satis* yang artinya cukup baik dan '*facion*' yang artinya melakukan atau membuat, sehingga secara sederhana dapat diartikan sebagai 'upaya pemenuhan sesuatu. Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan.¹⁴

Puas tidaknya anggota diketahui setelah melakukan transaksi, tergantung pada kinerja karyawan dalam pemenuhan harapan anggota. Jika kinerja berada dibawah harapan, anggota tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan, anggota puas. Jika kinerja melebihi harapan, maka anggota amat puas atau senang.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja

¹⁴Kotlerdan Keller, *ManajemenPemasaran* ,Jilid 1 edisi ke-13, Jakarta: Erlangga, 2009,42.

adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.¹⁵

Menurut suwarman, kepuasan anggota merupakan dampak dari perbandingan antara harapan anggota sebelum pembelian dengan yang sesungguhnya diperoleh anggota dari produk yang dibeli tersebut.

Kepuasan pelanggan merupakan hal yang terpenting bagi perusahaan-perusahaan dikarenakan jika pelanggan merasa puas terhadap suatu produk maka pelanggan akan loyal terhadap produk tersebut, dan perusahaan akan menambah kapasitas produksinya.

Banyak perusahaan memfokuskan pada kepuasan yang tinggi karena para pelanggan yang kepuasannya pas mudah untuk berubah pikiran bila mendapat tawaran yang lebih baik.

Kepuasan adalah suatu keadaan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa atas pelayanan yang diberikan dari pihak bank/perusahaan dengan nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pelanggan atau nasabah.¹⁶ Kepuasan kerja adalah perasaan para bawahan yang merasa aman dari keadaan lingkungan kerjanya misalnya pekerjaan, atasan, kelompok atau regu kerja, organisasi, dan balahan barangkali soal kehidupan pada umumnya, pendeknya apa yang mereka cari sebagai hak untuk diperolehnya.¹⁷

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi, dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.¹⁸

¹⁵Fred Luthfan, *Perilaku Organisasi*, Edisi-10, Yogyakarta, 2006, 243.

¹⁶MartoyoSusilo, *ManagemenSumberDayaManusia*, Yogyakarta : BPFE, 2000, 142.

¹⁷Eddy Suwardi, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional*, Bandung, 1982, 71.

¹⁸KolonelKal (Purn) danSusiloMartoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-5, Yogyakarta, PT BPFE, 2007, 156.

Hasil dari apa yang mereka harapkan dengan apa yang mereka dapatkan dari produk tersebut. Kenyataan yang sesuai dengan harapan yang mereka tanamkan akan menimbulkan kepuasan pada nasabah. Pembeli yang merasakan kepuasan akan memberitahukan kepada orang lain dan melakukan pembelian ulang terhadap produk tersebut. Namun apabila terjadi ketidak puasan akan menyebabkan orang untuk beralih mencari produk lain yang memenuhi harapan mereka.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 1) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 2) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 1) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 2) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan

- kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 3) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
 - 4) Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.¹⁹

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan suatu 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.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja keras atas prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Kerja adalah gerak universal alam semesta. Al-Qur'an memuat sangat banyak kejadian alam semesta jumlahnya mencapai 10% dari ayat-ayat Al-Qur'an. Maka bekerja pada dasarnya adalah seirama dengan gerak universal alam semesta, seirama dengan sujud alam semesta.

Kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.²⁰ Menurut Colquitt kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Ivancevich, kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.²¹

¹⁹EdySutrisno, *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta: Prenada Media Group, EdisiPertama, 2009, 77-78.

²⁰Stephen P Robbins, *PerilakuOrganisasi: Konsep, Kontroversi, danAplikasi*, AlihbahasaHadyanaPujaatmaka, Prenhallindo, Jakarta, 1996, 65.

²¹Kasmir, *ManajemenSumberDayaManusia (TeoridanPraktik)*, Cet ke-1, PT Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2016, 78.

Menurut Oxford Dictionary, kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, di mana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut.²²

Dalam melakukan pekerjaan seseorang harus mengorbankan daya fisik dan daya pikirannya supaya ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya. Maka bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengarahkan suatu aset, pikiran zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengelola dan memenuhi panggilan ilahi agar manusia menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang baik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka di harapkan kinerja BMT BUS akan baik pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan dan keahlian

²²Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, cet 1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012). 96.

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

1) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

2) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

3) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

5) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika

karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

6) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.²³

Dalam bekerja seorang muslim hendaknya mempunyai kekuatan 3-Q yaitu kualitas iman dan kerja, ketepatan dan kepercayaan waktu (*quick*) serta kualitas yang dihasilkan dalam sebuah pekerjaan (*quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras. Untuk itu, orang-orang yang menjadikan kerja sebagai pengabdian kepada sang maha pencipta akan memiliki beberapa ciri diantaranya:

- 1) Motivasi kerja hanya semata-mata untuk mencari ridho Allah swt.
- 2) Cara kerjanya senantiasa disesuaikan dengan aturan keyakinan yang dimilikinya.
- 3) Bidang kerja yang dilakukan senantiasa baik dan benar.
- 4) Manfaat kerjanya senantiasa memberi kebaikan, kesejahteraan, dan keselamatan bagi semua (*rahmatan lil 'alamin*).²⁴

Sebenarnya selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan juga bisa mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komputer atau penelitian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur).

²³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, cetke 1, 2016, 189-193.

²⁴Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Alfabeta, Bandung, 2013, 214.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada ada yang langsung bekerja atau masuk kepelatihan terlebih dahulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya relatif tidak jauh berbeda.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperolehnya dalam suatu periodie. Di samping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan.

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang atau karyawannya perlu diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuannya.²⁵

²⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 179-184.

d. Membangun Kinerja Karyawan

kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan nasabah, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan.

Hanya saja kinerja itu otomatis terbangun tetapi kita harus memperjuangkan, kita bangun dengan fondasi yang kokoh agar dapat bertahan dari terpaan badai persaingan bisnis yang tergulir mengikuti irama persaingan bisnis yang mengglobal. Ada beberapa pilar yang harus kita terapkan sebagai tonggak penyangga untuk membangun kinerja karyawan antara lain:

1) Kompetensi

Sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

2) Pemberdayaan

Dapat mendorong terjadinya inisiatif dan responsif terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi, sehingga masalah yang dihadapi dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat.

3) Kompensasi

Diberikan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektifitas, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah.

e. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur. Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson yang dialih bahasakan Diana, mengemukakan bahwa:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti:

- Keterampilan dalam melaksanakan tugas.
- Ketelitian dalam melaksanakan tugas.
- Tingkat kesesuaian hasil kerja

2) Kuantitas Pekerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya:

- Volume keluaran.
- kontribusi

3) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi misalnya:

- Hubungan antara atasan dengan karyawan.
- Hubungan antar sesama karyawan.

4) Ketepatan

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, misalnya:

- Menyelesaikan tugas tepat waktu
- Tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan.

5. *Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*

a. *Pengertian Baitul Mal wa Tamwil (BMT)*

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa at-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, Baitul Mal wa Tamwil juga bisa menerima titipan zakat,

infak, dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.²⁶

Secara konseptual BMT memiliki dua fungsi, yaitu:

Bait at-tamwil (*bait* artinya rumah, *at-tamwil* artinya pengembangan harta) melakukan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.

Bait al-mal (*bait* artinya rumah, *maal* artinya harta) menerima titipan dana zakat, infak, dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa *Baitul Mal wa Tamwil (BMT)* adalah lembaga syariah yang menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat (berfokus pada masyarakat yang ekonominya menengah kebawah atau pengusaha kecil) untuk digunakan sebagai modal usaha dan mendorong masyarakat kecil untuk menabung sesuai dengan peraturan dan berprinsip pada syariat Islam.

b. Sejarah berdirinya BMT

Di samping itu di tengah-tengah kehidupan masyarakat yang hidup serta berkecukupan muncul kekhawatiran akan timbulnya pengikisan akidah. Pengikisan akidah ini bukan hanya dipengaruhi oleh aspek syiar Islam tetapi juga dipengaruhi oleh lemahnya ekonomi masyarakat, maka BMT diharapkan mampu mengatasi masalah ini lewat pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ekonomi masyarakat.

Di lain pihak, beberapa masyarakat harus menghadapi *rentenir* atau lintah darat. Masyarakat rentenir di tengah-tengah masyarakat mengakibatkan masyarakat itu semakin terjerumus pada masalah

²⁶AndriSoemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*, Edisi pertama, Cet ke-2, Jakarta:Kencana, 2010, 452.

ekonomi yang tidak menentu. Besarnya pengaruh rentenir terhadap perekonomian masyarakat tidak lain karena tidak adanya unsur-unsur yang cukup akomodatif dalam menyelesaikan masalah yang di hadapi. Oleh karena itu, BMT diharapkan mampu berperan aktif dalam memperbaiki kondisi ini.²⁷

c. Badan hukum BMT

BMT dapat didirikan dalam bentuk kelompok Swadaya masyarakat atau koperasi.

- 1) KSM adalah kelompok swadaya masyarakat dengan mendapatkan surat keterangan operasional dan PINBUK (Pusat Inbukasi Bisnis Usaha Kecil)
- 2) Koperasi serba usaha atau koperasi syariah
- 3) Koperasi simpan pinjam syariah

Sebelum menjalankan usahanya, KSM harus mendapatkan pengakuan dari Bank Indonesia (BI) sebagai Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat (LPSM) yang mendukung program proyek hubungan dengan KSM yang dikelola oleh Bank Indonesia (PHBK-BI). Selain dengan badan hukum KSM, BMT juga dapat didirikan dengan mendirikan dengan menggunakan badan hukum koperasi. Penggunaan badan hukum KSM dan Koperasi BMT disebabkan BMT tidak termasuk lembaga keuangan formal yang dijelaskan dalam UU Nomor 7 Tahun 1992 dan UU Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan.²⁸

d. Visi, Misi, dan Tujuan Baitul Mal wa Tamwil

- 1) Visi BMT

Setiap visi BMT harus mengarahkan pada upaya untuk mewujudkan BMT menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota sehingga mampu berperan sebagai wakil pengabdian Allah SWT. Memakmurkan hidup

²⁷Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2012), 97.

²⁸Ahmad Hasan Ridwan, *manajemen Baitul Mal wa Tamwil*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 26.

anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Titik tekan perumusan visi BMT adalah “Mewujudkan lembaga yang *profesional* dan dapat meningkatkan kualitas ibadahnya tidak hanya ibadah dalam aspek *spiritual* tetapi juga mencakup aspek kehidupan”. Dengan demikian, setiap kegiatan BMT harus berorientasi pada upaya mewujudkan ekonomi yang adil dan makmur.²⁹

2) Misi BMT

Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan berstruktur, mengembangkan masyarakat madani yang adil berkemakmuran-berkemajuan, setra makmur-maju berkeadilan berlandaskan syariah dan ridha Allah SWT. Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa misi BMT bukan semata-mata mencari keuntungan dan penumpukan laba-modal pada segolongan orang kaya, melainkan lebih berorientasi pada distribusi laba yang merata dan adil sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam.

3) Tujuan BMT

Tujuan BMT adalah meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa BMT harus berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat. BMT bersifat usaha bisnis dan mandiri serta ditumbuhkembangkan secara swadaya dan dikelola secara *profesional*.

e. Kegiatan usaha BMT

Baitul mal wa tamwil merupakan lembaga keuangan mikro syariah. Sebagai lembaga keuangan BMT tentu menjalankan fungsi menghimpun dana dan menyalurkannya.

²⁹M. NurRianto Al Arif, *PengantarEkonomiSyariah*, 393.

Pada awalnya BMT diharapkan diperoleh dari para pendiri, berbentuk simpanan pokok khusus. Sebagai anggota biasa, para pendiri juga membayar simpanan pokok, simpanan wajib, dan jika ada kemudahan simpanan sukarela. Dari modal para pendiri ini dilakukan investasi untuk membiayai pelatihan pengelola, mempersiapkan kantor dengan peralatannya, serta perangkat administrasi. Selama belum memiliki penghasilan yang memadai, tentu saja modal perlu juga untuk menalangi pengeluaran biaya harian yang diperhitungkan secara bulanan, biasa disebut dengan biaya operasional BMT. Selain modal dari para pendiri, modal dapat juga berasal dari lembaga-lembaga kemasyarakatan seperti yayasan, kas masjid, BAZ, LAZ, dan lain-lain.

Untuk menambah dana BMT, para anggota biasa menyimpan simpanan pokok, simpanan wajib, dan jika ada kemudahan juga simpanan sukarela yang tidak akan mendapatkan bagi hasil dari keuntungan BMT. Mengenai bagaimana caranya BMT mampu membayar bagi hasil kepada anggota. Khususnya anggota yang menyimpan simpanan sukarela, maka BMT harus memiliki pemasukan keuntungan dari hasil usaha pembiayaan berbentuk modal kerja yang diberikan kepada para anggota, kelompok usaha anggota (Pokusma), pedagang ikan, buah, pedagang asongan, dan sebagainya. Karena itu pengelola BMT harus menjemput bola dalam membina anggota pengguna dana BMT agar mereka beruntung cukup besar pula. Dengan demikian dari keuntungan itulah BMT dapat menanggung biaya operasional dalam bentuk gaji pengelola dan karyawan BMT lainnya, dan membayar bagi hasil yang memadai dan memuaskan para anggota penyimpan sukarela. Dalam operasionalnya, BMT dapat menjalankan berbagai jenis kegiatan usaha, baik yang berhubungan dengan keuangan maupun non keuangan. Adapun jenis-jenis usaha BMT yang berhubungan dengan keuangan dapat berupa:

Setelah mendapatkan modal awal berupa simpanan pokok khusus, simpanan pokok, dan

simpanan wajib sebagai modal dasar BMT, selanjutnya BMT memobilisasi dana dengan mengembangkannya dalam aneka simpanan sukarela (semacam tabungan umum) dengan berasaskan akad *Mudharabah* dari anggota berbentuk:

- a) Simpanan biasa
- b) Simpanan haji
- c) Simpanan umrah
- d) Simpanan qurban
- e) Simpanan idul fitri
- f) Simpanan walimah
- g) Simpanan aqiqah
- h) Simpanan perumahan (pembangunan dan perbaikan)
- i) Simpanan kunjungan wisata
- j) Simpanan Mudharabah berjangka.

Kegiatan pembiayaan/kredit usaha kecil bawah (mikro) dan kecil, antara lain berbentuk:

- a. Pembiayaan *mudharabah*, yaitu pembiayaan total dengan menggunakan mekanisme bagi hasil.
- b. Pembiayaan *musyarakah*, yaitu pembiayaan bersama dengan menggunakan mekanisme bagi hasil.
- c. Pembiayaan *murabahah*, yaitu pembelian suatu barang tertentu yang dibayar pada saat jatuh tempo.
- d. Pembiayaan dengan *bay' bi saman ajil*, yaitu pembelian suatu barang tertentu dengan mekanisme pembayaran cicilan.
- e. Pembiayaan *qard al-hasan*, yaitu pinjaman tanpa adanya tambahan pengembalian, kecuali atas biaya administrasi.

Selain kegiatan yang berhubungan dengan keuangan di atas, BMT dapat juga mengembangkan usaha di bidang sektor riil, seperti kios telepon, kios benda pos, memperkenalkan teknologi maju untuk peningkatan produktivitas hasil para anggota,

mendorong tumbuhnya industri rumah tangga atau pengolahan hasil, mempersiapkan jaringan perdagangan atau pemasaran masukan dan hasil produksi, serta usaha lain yang layak, menguntungkan dan tidak mengganggu program jangka pendek, dengan syarat dikelola dengan sistem manajemen terpisah dan profesional. Usaha sektor riil BMT tidak boleh menyaingi usaha anggota, tetapi justru akan mendukung dan memperlancar pengorganisasian secara bersama-sama keberhasilan usaha anggota dan kelompok anggota berdasarkan jenis usaha yang sama.

Untuk mendukung kegiatan sektor riil anggota BMT, terdapat dua jenis kegiatan yang sangat mendasar perlu untuk dikembangkan oleh BMT. *Pertama*, mengumpulkan informasi dan sumber informasi tentang berbagai jenis kegiatan produktif unggulan untuk mendukung usaha kecil dan kelompok usaha anggota di daerah itu. *Kedua* adalah kegiatan mendapatkan informasi harga dan melembagakan kegiatan pemasaran yang efektif sehingga produk-produk hasil usaha anggota dan kelompok usaha dapat dijual dengan harga yang layak dan memenuhi jerih payah seluruh anggota keluarga yang bekerja untuk kegiatan tersebut.³⁰

f. Peran adanya BMT

Menurut Sudarsono, keberadaan BMT setidaknya harus memiliki beberapa peran sebagai berikut.³¹

1) Menjauhkan masyarakat dari praktik ekonomi non syariah.

Aktif melakukan sosialisasi ditengah masyarakat tentang arti penting sistem ekonomi islam. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan mengenai cara-cara transaksi islami, misalnya bukti transaksi,

³⁰AndriSoemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2017), 484.

³¹M. NurRianto Al Arif, *Pengantar Ekonomi Syariah*, 392-393.

dilarang mencurangi timbangan, jujur terhadap konsumen, dan sebagainya.

- 2) Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil BMT harus bersikap aktif menjalankan fungsi sebagai lembaga keuangan mikro, misalnya dengan jalan pendampingan, pembinaan, penyuluhan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha nasabah atau masyarakat umum.
- 3) Melepaskan ketergantungan pada *rentenir* Masyarakat masih bergantung pada rentenir karena rentenir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dana dengan segera. Oleh karena itu, BMT harus mampu melayani masyarakat lebih baik, misalnya tersedia dana setiap saat, birokrasi yang sederhana, dan sebagainya.
- 4) Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Fungsi BMT langsung berhadapan dengan masyarakat yang kompleks dituntut harus pandai bersikap. Oleh karena itu, langkah-langkah untuk melakukan evaluasi dalam rangka pemetaan skala prioritas yang harus diperhatikan, misalnya dalam masalah pembiayaan, BMT harus memerhatikan kelayakan nasabah dalam hal golongan nasabah dan jenis pembiayaan.³²

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini dimaksudkan agar dapat membandingkan dengan skripsi lain yang berjudul:

1. Hasil penelitian dari Ronald Tanuwijaya (2015) yang berjudul “Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama” berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel spiritual leadership memiliki pengaruh secara

³²M. NurRianto Al Arif, *PengantarEkonomiSyariah*, 393.

parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sari Prawita Pratama, hal ini dapat di ketahui dari nilai thitung sebesar 7.341 lebih besar ttabel sebesar 1.9913 maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Spiritual Leadership mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Pawita Pratama.

Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaanannya dalam penelitian ini menambahkan variabel lain yaitu lingkungan kerja dan menggunakan besar sampel serta lokasi penelitian yang berbeda.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Christopher Mathews (2015) yang berjudul “Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review”. Berdasarkan penelitian itu didapatkan hasil Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sementara kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan produktivitas pekerja yang tidak efisien serta mengurangi kepuasan kerja mereka. Penelitian ini mendukung bahwa berbagai faktor di lingkungan tempat kerja bertanggung jawab atas peningkatan produktivitas karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi perbedaananya terletak pada variabel yang lain bahwa dalam penelitian ini peneliti menambahkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta menggunakan analisis yang berbeda.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas.” Berdasarkan penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di CV Bukit Sanomas.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan perbedaananya terletak pada variabel lain dimana dalam

penelitian ini ditambahkan variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan spiritual, menggunakan jumlah sampel dan tempat penelitian yang berbeda serta analisis yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, dan Achmad Sani Supriyanto tahun 2019 yang berjudul “The Effect Of Work Environment on Employee Performance Through Work Dicipline” didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja memengaruhi disiplin kerja, disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dengan lingkungan yang nyaman akan membawa karyawan menjadi lebih disiplin.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tetapi perbedaannya terdapat variabel mediasi yaitu disiplin kerja dan menggunakan teknik analisis yang berbeda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Minghui Wang et al, tahun (2019) yang berjudul “The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective” didapatkan hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual secara positif berpengaruh terhadap kinerja tugas karyawan.

Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada analisis yang digunakan menggunakan analisis multilevel dan dengan jumlah sampel yang berbeda.

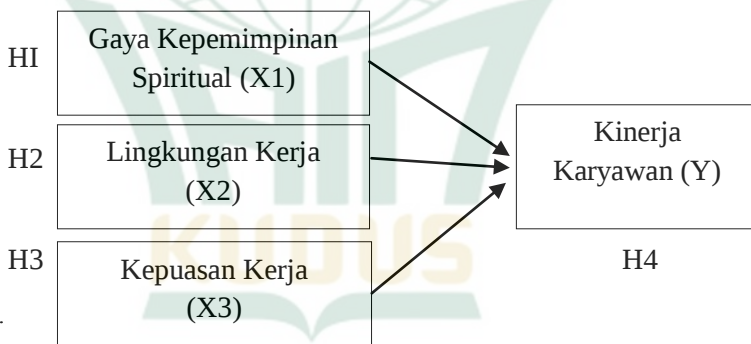
C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan

hipotesis.³³ Dalam bukunya *Business Research* mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan pada pendahuluan dan landasan teori di atas maka dapat disusun sebuah model penelitian teoritis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan spiritual sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (variabel dependen), dimana gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel independen lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel independen lainnya yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian harus dibuktikan melalui penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D), (Bandung: Alfabeta, 2012) 89.

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberitahukan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³⁴

Menurut Nasehuddin, hipotesis adalah kesimpulan dugaan atau pendapat yang sementara dianggap benar sebagai jawaban masalah yang diteliti, dimana hipotesis tersebut diuji kebenarannya dengan menggunakan data atau fakta-fakta yang ada.³⁵

Hipotesis yang peneliti gunakan adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menayakan hubungan antara dua variabel atau lebih.³⁶ Penelitian yang merumuskan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya hipotesis tersebut diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Terkait judul penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musta'in dan Manan menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Darul Ulum, Jombang.³⁷ Berdasarkan penelitian tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

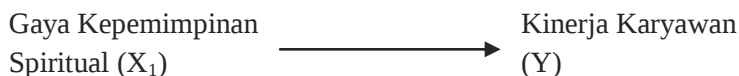
³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 96.

³⁵Nasehuddin, *Metodologi Penelitian dan Teknik penulisan Skripsi*, Al-Aqidah, Jakarta, 2010, 26.

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian*, 103.

³⁷Musta'in, M. Nadjib dan Manan, Anwar Sanusi Abdul. *A Study on Employees Performance: Spiritual Leadership and Work Motivation with Mediation Work Satisfaction at the University of Darul Ulum Indonesia*. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 77-85.2014.

Gambar 2.2 Hipotesis gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan



2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Nurhidayah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Fajar Nusantara Jaya” menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁸ Berdasarkan penelitian tersenut, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Gambar 2.3 Hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas” menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Bukit Sanomas³⁹. Berdasarkan penelitian tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

³⁸Nurhidayah, Siti. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Fajar Nusantara Jaya*. Skripsi. IAIN: Surakarta. 2018. Diakses 21 Februari 2020.

³⁹Wijaya, Iwan Kurnia. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. Jurnal AGORA Vol. 6, No. 2 (2018). Diakses 21 Februari 2020.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Gambar 2.4 Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja (X_3) $\longrightarrow$ Kinerja Karyawan (Y)

