

**PRAKTIK PENERAPAN SPIRITUALITAS KARYAWAN PADA PT.BPRS
BUMI RINJANI KEPANJEN**

SKRIPSI



Oleh :

AMMY APRIANY

NIM: 12510072

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2016

**PRAKTIK PENERAPAN SPIRITUALITAS KARYAWAN PADA PT.BPRS
BUMI RINJANI KEPANJEN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

AMMY APRIANY

NIM: 12510072

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

LEMBAR PERSETUJUAN
PRAKTIK PENERAPAN SPIRITUALITAS KARYAWAN PADA PT.BPRS
BUMI RINJANI KEPANJEN

SKRIPSI

Oleh:

AMMY APRIANY

NIM: 12510072

Telah Disetujui, 29 Febuari 2016

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

NIP 19490929 198103 1 004

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

NIP 19750707 200501 1 0

LEMBAR PENGESAHAN

**PRAKTIK PENERAPAN SPIRITUALITAS KARYAWAN PADA PT.BPRS
BUMI RINJANI KEPANJEN**

SKRIPSI

Oleh :

AMMY APRIANY

NIM: 12510072

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Tanggal 22 Maret 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Ketua Penguji
<u>Zaim Mukafi, SE.,M.Si</u>
NIP 19791124 200901 1 007 | : () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP 19490929 198103 1 004 | : () |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr. Siswanto, M.Si</u>
NIP 19750906 200604 1 001 | : () |

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 00

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ammy Apriany
NIM : 12510146
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**Praktik Penerapan Spiritualitas Karyawan pada PT.BPRS Bumi Rinjani
Kepanjen**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Maret 2016

Hormat saya,

Ammy Apriany

NIM : 1251007

SURAT PERNYATAAN

Nama	: Ammy Apriany
NIM	: 12510146
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Praktik Penerapan Spiritualitas Karyawan pada PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

Mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full teks*).

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 Maret 2016

Dosen Pembimbing

Mahasiswa

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Ammy Apriany

NIP 19490929 198103 004

NIM. 12510072

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.....Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Dengan segala Keagungan- Nya dan Tak lupa sholawat serta salam kepada baginda Rasulullah kita **Nabi Muhammad SAW**.

Saya persembahkan karya spesial ini kepada Kedua orang tua tercinta "**Alm. MM.Tommy**" dan "**Megawati Wahyu Ningsih**" yang telah memberikan cinta, kasih sayang, Kesabaran dan tak henti-hentinya memberi motivasi dan dukungan dalam hidup saya.

Untuk adik tercinta "**Rio Mauridyn**" dan nenek ku tercinta yang selalu ada mendukung dan memotivasi saya agar terselaskannya skripsi ini.

Juga Untuk Keluarga Besar Saya.

Dan tak lupa seluruh Sahabat Manajemen angkatan 2012.

Salam cinta dari saya untuk semua orang yang berjasa dalam hidup saya, yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

TERIMA KASIH,

AMMY APRIANY

MOTTO

Bismillahirrohmanirrohim

خير الناس أنفعهم للناس

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain"



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirohim

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji syukur penelitian ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Spiritualitas Dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus pada PT. BPRS Bumi Rinjani, Kepanajen, Kabupaten Malang). Sebagai Riset Sumber Daya Manusia.

Tak lupa Shalawat serta salam kami haturkan kepada baginda Rasulullah kita nabi Muhammad SAW yang telah memberikan tauladan dan kasih sayang yang melimpah pada umatnya sehingga berkat beliau umat manusia mampu keluar dari zaman jailiyah menuju zaman yang terang benderang penuh dengan ilmu yang wajib untuk terus dipelajari dan dipahami.

Peneliti menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih dari lubuk hati yang paling dalam kepada mereka yang telah membantu kami dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Mudjia Raharjo M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al-Idrus, MM.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc.,M.EI selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen Pembimbing Skripsi
5. Pimpinan PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, Kabupaten Malang.

6. Teruntuk Alm.Ayah,ibu,adik dan nenek ku tersayang yang tak pernah ada hentinya untuk terus berdoa dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi.
7. Teruntuk Teman-teman tercinta ku Eva Nuriana(Icha), Endah Puji(Echa), Radita Putri (dita) yang terus memberi sport dan doa untuk ku dapat menyelesaikan skripsi
8. Teruntuk kakak-kakak ku, mbak Nur Laili F. SE, Gresy Ayu M. SE, mas Ikhsan Maksum, SE yang telah membantu memberi pemikiran dan selalu sport dan mendoakan dalam penyelesaian skripsi.
9. Teruntuk Adik-adik ku di HMJ-Manajemen yang selalu mendoakan dan memberi sportnya dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teruntuk teman-teman ku Manajemen 2012 yang selalu memberi dukungan dan doanya untuk ku menyelesaikan skripsi.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Wallahulmuwafiq ila aqwamitthoriq

Wasalamualaikum wr.wb

Malang, 22 Maret 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAH	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latarbelakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Masalah	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Landasan Teori	27
2.2.1 Spiritualitas	27
2.2.1.1 Pengertian Spiritualitas	27
2.2.1.2 Pendekatan Spiritualitas	30

2.2.1.3 Fungsi Spiritualitas	31
2.2.1.4 Bentuk-Bentuk Spiritualitas.....	32
2.2.1.5 Level Personal (<i>Meaningful Work</i>).....	34
2.2.1.6 Level Komunitas (<i>Sense of Community</i>).....	41
2.2.1.7 Level Organisasi (<i>Alignment of Values</i>)	43
2.2.2 Spiritualitas di Tempat Kerja Menurut Islam	44
2.3 Kerangka Berfikir.....	51
BAB III : METODE PENELITIAN	54
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	54
3.2 Lokasi Penelitian	58
3.3 Data dan Jenis Data	59
3.4 Metode Pengumpulan Data	59
3.5 Metode Analisis Data	62
BAB IV : PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	63
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	63
4.2 Paparan Data	89
4.2.1 Spiritual ditempat kerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen	116
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	121
4.3.1 Penerapan Spiritual di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.....	121
BAB V : PENUNTUP	140
5.1 Kesimpulan	140
5.2 Saran.....	143
DAFTAR PUSTAKA	145
LAMPIRAN	151

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian terdahulu	22
Tabel 4.1 Deskripsi Informan	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	53
Gambarl 4.1 Struktur PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen	68

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : PEDOMAN WAWANCARA

Lampiran 2 : FOTO DOKUMENTASI

Lampiran 3 : BUKTI KONSULTASI

Lampiran 4 : BIODATA PENELITI

Lampiran 5 : SURAT KETERANGAN PENELITIAN



ABSTRAK

Apriany, Ammy. 2016. Praktik Penerapan Spiritualitas dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Kata Kunci : Spiritualitas di Tempat Kerja, Kinerja.

Spiritulitas ditempat kerja merupakan topik yang baru dalam dunia kerja, sepiritulitas ditempat kerja berkaitan dengan upaya yang menunjukkan peningkatan kualitas kinerja seorang karyawan ataupun organisasi perusahaan. PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perbankan syariah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis spiritualitas dan kinerja yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen berdasarkan persepsi anggota organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif, jenis studi kasus dimana didapat gambaran yang ada pada saat ini, yang bertujuan kemudian akan dianalisis dan di interpretasikan sehingga diperoleh suatu keputusan yang tepat untuk melakukan tindakan selanjutnya. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data, sehingga mudah untuk diinterpretasikan. Data dikumpulkan dengan cara observasi, *interview* (wawancara), dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen masih dirasa sangat kental, hal ini ditandai dengan tingginya partisipasi karyawan terhadap tradisi-tradisi spiritual yang diadakan oleh PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Kegiatan yang ada menunjang karyawan sebagai individu merasakan mengalami perubahan dalam sikap dalam berkerja. Spiritualitas dirasa pula dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai suatu hal untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai sarana untuk memperoleh uang. Penerapan kegiatan spiritualitas semacam ini tidak lepas dari latar belakang perusahaan dan pimpinan sebagai perusahaan perbankan syariah.

ABSTRAC

Apriany, Ammy. 2016. Practice of Spirituality Application as the effort to increasing the employee performance. Thesis. Department of Management, Economy Faculty, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Supervisor: Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Keywords: Spirituality in the Work Place, Performance.

Spirituality in the work place is a new topic in the working world. Spirituality in the work place be related with the effort that showing the increasing of work's quality in an employee or company's organization. PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen as the company was wrestle in syari'ah field, so the purpose of this research is to analyzing the spirituality and performance in PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen based on the perception of organization's member.

This research uses case study approach where the imaging's now days was being got, that will be analyzed and be interpreted until be found the right discussion to do the next actions. The purpose of data analysis is to simplify data processed result, so it will be easy to be interpreted. The research uses observation, interview and documentation as the tools of data collection.

This research's result shows that Spirituality Application as the effort to increasing the employee performance in PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen is very high, it was shown by the highly of employee's participation on spirituality traditions in PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. The activities in PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen support the employee as the individual of human feeling the changes in their character in working. Spirituality also can makes the employee to be more effective to work, because they see that their workings as a tool to increasing spirituality, so the employee will show the better performance than the employee who see that their working just as a tool to gets the money. This practice of spiritual activity is related with the company background and the leader as a company of syari'ah banking.

المستخلص

عامي، أبرياني. 2016. البحث الجامعي. الموضوع: " تطبيق عملية الروحية لترقية إجراء عمل الموظف في الشركة BPRS بومي رينجاني كيفانجين"
 المشرفة: الأستاذ الدكتور الحاج محمد جعفر الماجستير
 الكلمة المفتاحية: طاقة الروحية في المعمل، إجراء العمل

الطاقة الروحية هي موضوع جديد في مجال العمل، فالطاقة الروحية تتعلق بمحاولة ترقية جودة إجراء عمل الموظف أو جمعية في الشركة BPRS بومي رينجاني كيفانجين على حسب نظرة الأعضاء. استخدم هذا البحث مدخل الدراسة الحالية حين حصل الوصف عن حال الموضوع في الزمن الحاضر ويهدف به التحليل والتفسير لحصول على قرار عن العمل بعده. أما تحليل البيانات يهدف به تبسيط البيانات لسهولة التفسير. واستخدمت الباحثة الملاحظة، والمقابلة، والوثائق لجمع البيانات. أما نتائج البحث تدلّ على أن الطاقة الروحية في محاولة ترقية جودة إجراء عمل الموظف أو جمعية في الشركة BPRS بومي رينجاني كيفانجين قوي، وأشار عن ذلك ارتفاع مساهمة الموظف في الأنشطة الروحية التي أقامتها الشركة BPRS بومي رينجاني كيفانجين. فتلك الأنشطة تحت الموظف كالشخص على التغيير في سلوك العمل. وجعلت الطاقة الروحية عمل الموظف أكثر فعالية لأنهم يروا أن العمل من إحدى الطريقة لترقية الطاقة الروحية فعرض الموظف إجراء العمل على الأحسن من الموظف الذي يرى أن العمل مصدر لحصول المطلب. وتطبيق الأنشطة الروحية تتعلق بخلفية بناء الشركة ومديرها على أساس المصرف الشرعي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi mengalami berbagai macam tantangan dalam menjalankan peran dalam mencapai tujuan. Tantangan yang muncul dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Organisasi yang mampu menghadapi tantangan-tantangan tersebut akan berkembang dan bertahan. Beberapa faktor yang memengaruhi usaha organisasi untuk berkembang dan bertahan adalah peluang dan kinerja organisasi. Keberhasilan kinerja merupakan salah satu aspek utama yang ingin dicapai, meskipun ada peluang namun bila tidak diimbangi dengan kinerja yang baik, maka pertumbuhan organisasi akan terhambat. Pada umumnya individu-individu yang tergabung di dalam organisasi diharapkan memiliki kinerja yang tinggi agar tujuan organisasi tersebut tercapai secara efektif.

Dalam dunia kerja, sangat disadari bahwa kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja individu-individu di dalamnya, namun tidak semua pengelola perusahaan mengerti bagaimana mengelola sumber daya manusia secara tepat sehingga karyawan benar-benar memberikan kontribusi yang efektif bagi perusahaan., sebagian diantaranya mungkin terpaku pada upaya untuk meningkatkan keuntungan finansial. Orientasi pada pencapaian keuntungan finansial membuat

pengelola perusahaan mengabaikan kenyataan adanya kaitan erat antara kinerja perusahaan (yang sering diukur berdasarkan capaian finansial) dengan kinerja individu karyawan. Mereka yang berorientasi pada keuntungan finansial ini tidak segan-segan menggunakan praktik-praktik yang tidak etis, melanggar hak-hak pekerja (SMERU, 2008), merugikan masyarakat dan bahkan merusak lingkungan. Bila dikaitkan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam hubungannya dengan efektifitas perusahaan, maka perusahaan yang dikelola dengan pandangan seperti ini tentu saja cenderung mudah ditinggalkan oleh karyawannya, terutama ditinggalkan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan kinerja yang tinggi, memiliki profesionalisme tinggi, dan berwatak baik.

Kaplan dan Norton dalam Mulyadi (2005) menyampaikan sebuah konsep *balance score card*, yang memberikan arahan pencapaian kinerja keuangan melalui pencapaian kinerja non keuangan. Dengan keempat sudut pandangnya (belajar dan bertumbuh, proses bisnis, pelanggan dan keuangan) konsep ini mampu memberikan pemahaman yang logis dan menyeluruh dalam memandang kinerja perusahaan. Filosofi yang terkandung dalam konsep ini juga telah mengakomodasi sumbangan proses dalam menghasilkan kinerja unggul, tidak lagi sekedar hasil akhir dari proses tersebut. Konsep ini terus berkembang dan telah digunakan sebagai panduan dalam pengelolaan perusahaan.

Sehingga iklim kerja sebuah perusahaan menjadi hal yang penting diperhatikan. Iklim organisasi yang baik akan mendorong kinerja karyawan yang baik pula, demikian juga sebaliknya. Menurut Compton (2005), iklim organisasi yang

baik, yang mendorong perkembangan individu dan kinerja yang positif adalah iklim organisasi yang mendukung perkembangan kompetensi dengan adanya umpan balik melibatkan hubungan interpersonal yang suportif, mendukung rasa aman, bebas dari evaluasi yang merendahkan dan memungkinkan akan penghargaan terhadap aspirasi dan perasaan pribadi individu. Beberapa tahun belakangan muncul kajian yang relatif baru dalam dunia psikologi organisasi yang berfokus pada nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan atau yang sering disebut sebagai spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja bukanlah agama atau penggantinya, dan bukan tentang menemukan orang yang menerima suatu sistem kepercayaan tertentu. Marques (2001) menjelaskan bahwa spiritualitas adalah melihat ke dalam batin menuju kesadaran akan nilai-nilai universal, sedangkan agama formal melihat keluar menggunakan ritus formal dan kitab suci. Senada dengan pernyataan itu Cacioppe (2000) mengatakan bahwa agama formal memiliki orientasi eksternal, sedangkan spiritualitas mencakup seseorang yang memandang ke dalam batinnya dan oleh karenanya dapat dijangkau oleh semua orang, baik yang religius maupun yang tidak. menawarkan kondisi psikologis dalam bekerja yang jika dimiliki dan dikembangkan dalam sebuah organisasi, maka dapat membawa dampak yang positif pada kehidupan individu sendiri maupun organisasi tempat ia bekerja.

Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan secara sistematis bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan

bermakna dalam pekerjaannya serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja.

Individu yang menghidupi nilai spiritual dalam pekerjaannya ketika berhubungan dengan orang lain, maka akan melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas di mana mereka merasa dihargai dan didukung. Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja membuat seseorang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta rasa kepemilikan akan organisasi tempatnya bernaung. Penelitian Milliman dkk (2003) pada karyawan magang pada sebuah perusahaan, ditemukan bahwa komponen-komponen spiritualitas di tempat kerja (pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan penegakan nilai-nilai) dalam diri seseorang berkontribusi secara nyata terhadap komponen-komponen pada konstruk perilaku kerja yang dimiliki individu. Berdasarkan hasil penelitian ini, komponen pekerjaan yang bermakna dan perasaan terhubung dengan komunitas memunculkan komitmen terhadap organisasi dimana individu bernaung, memperkecil intensi individu untuk keluar dari pekerjaan, memunculkan kepuasan kerja intrinsik, memunculkan keterlibatan lebih terhadap pekerjaan, dan meningkatkan *self esteem* (harga diri) dalam diri. Dalam penelitian yang sama, komponen penegakan nilai-nilai juga memunculkan kepuasan kerja intrinsik dan memperkecil intensi individu untuk keluar dari pekerjaan. Hasil penelitian lain, oleh Dehaghi, dkk. (2012) menunjukkan bahwa dengan meningkatkan iklim spiritualitas

di tempat kerja, komitmen organisasi dan kinerja individu dan organisasi dapat ditingkatkan.

Jurnal ilmiah dari Filhaq Amaliaa dan Yunizarb(2014) yang berjudul perilaku dan spiritualitas di tempat kerja menjelaskan bahwa telah menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat dengan *employee work attitudes*. Studi ini dapat dijadikan filosofi dan basis konsep untuk mengkaji dan melakukan pendekatan secara tepat dalam melaksanakan proses perubahan dan perbaikan organisasi. *Workplace spirituality* harus dipahami secara jelas, menyeluruh, dan dipraktikkan baik di tingkat individu, kelompok, dan organisasi guna mendapatkan hasil positif dimasa yang akan datang. Sangat penting untuk menerjemahkan konsep *workplace spirituality* ke dalam program-program perubahan dan pengembangan organisasi.

Penelitian ini mengarah pendapat yang di kemukakan oleh Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengannilai organisasi/*alignment of values*).Kajian mengenai spiritualitas di tempat kerja terinspirasi oleh gagasan Maslow (*Maslow, Stephens et. Al, 1998*) mengenai pentingnya makna hidup dalam dunia kerja. Dirks (dalam Widyarini, 2010) mengungkapkan bahwa kajian tentang spiritualitas di tempat kerja mulai gencar di Amerika sejak tahun 1990-an. Berkembangnya minat terhadap spiritualitas kerja di Amerika dapat dilihat dari

merebaknya publikasi berupa jurnal cetak maupun online, buku dan konferensi dengan tema spiritualitas di tempat kerja. Namun demikian, di Eropa hal ini kurang mendapat perhatian serius (Krasteva, 2007). Bagaimanapun sebagian orang masih meragukan penerapan spiritualitas di tempat kerja, dianggap sebagai hal yang tidak pada tempatnya. Beberapa artikel mengemukakan kritik yang cukup tajam mengenai spiritualitas di tempat kerja, menganggap spiritualitas kerja sebagai upaya memanipulasi secara terorganisir terhadap kepercayaan dan praktik disiplin karyawan, sehingga secara sistematis meningkatkan perilaku pencarian dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Case & Gosling, 2010). Perhatian pada kondisi psikologis individu dalam kajian spiritualitas di tempat kerja bermula dari fenomena mengenai pekerjaan manusia yang lama kelamaan dinilai sebagai rutinitas untuk mencari uang atau insentif lain. Bekerja seolah-olah hanya dilihat sebagai kegiatan yang mekanistik tanpa pemaknaan, padahal manusia pada dasarnya memiliki hasrat untuk hidup bermakna dan mencari identitas diri dari pekerjaan (Maslow, dkk., 1998).

Studi lapangan yang dilakukan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang adalah sebuah perusahaan perbankan yang melakukan kegiatan usahanya mulai dari menabung, pembiayaan, sampai deposito. Perusahaan ini memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi daerah. PT BPRS Bumi Rinjani harus mampu menciptakan suasana organisasi perusahaan yang kuat dan dapat berkembang di lingkungan perusahaan perbankan supaya dapat mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi dan menjadikan kepuasan kerja tersendiri bagi

karyawannya. Hal ini dirasa penting karena dengan menerapkan spiritualitas di tempat kerja perusahaan yang kuat dan baik maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan yang baik pula. Menjadi persoalan penting dan besar bagaimana organisasi dan perusahaan membangun sebuah budaya kerja yang efektif dan implementatif sehingga mampu mempertahankan kualitas dan bertahan lama. Terlebih lagi, situasi dalam negeri Indonesia ini sering kali tidak bersahabat, baik dari sisi kebijakan pemerintah atau bahkan suku bunga.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang adalah salah satu anak perusahaan dari Rinjani Grup. Namun PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang merupakan perusahaan yang memiliki kualitas dan kuantitas kinerja dan *income* tertinggi dari anak perusahaan yang lain, yang ada di dalam Rinjani grup. PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang merupakan salah satu perusahaan perbankan yang bergerak dalam bidang pembiayaan, dan kunci utama yang menjadikan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang sangat memperhatikan kepuasan dan kinerja karyawannya. Perusahaan sangat memperhatikan tradisi perusahaan yang terus dipertahankan, dengan keadaan ekonomi dan lingkungan perusahaan yang dari tahun ketahun terus mengalami perkembangan.

Menurut karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani untuk dapat menumbuhkan komitmen organisasi tersebut dibutuhkan implementasi dari nilai-nilai organisasi yang selaras dengan kepribadian para karyawan itu sendiri, sehingga mampu memberikan timbal balik yang positif terhadap optimalisasi kinerja maupun produktivitas perusahaan itu sendiri. Sedangkan dalam pandangan para manajemen

tingkat atas spiritualitas yang ada pada perusahaan akan membentuk suatu hubungan yang baik antar masing-masing strata dalam sebuah perusahaan tersebut, dengan demikian tingkat kesenjangan antar individu yang satu dengan yang lain akan berkurang dan tingkat toleransi akan terus bertambah.

Pemaparan diatas dapat di implikasikan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat berkembang pada sebuah organisasi perusahaan. Dari spiritualitas di tempat kerja tersebut nantinya akan dianalisis beberapa dimensi yang dipaparkan oleh para peneliti terdahulu dan membandingkan dengan keadaan yang terjadi di lapangan. Sehingga Spiritualitas ditempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, nilai organisasi perusahaan merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat namun mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di perusahaan. Untuk mewujudkan spiritualitas tempat kerja perusahaan sangat diperlukan adanya partisipasi dan dukungan dari seluruh karyawan atau SDM perusahaan. Spiritual ditempat kerja berhubungan dengan kinerja karyawan (Robbin, 2006: 399-400). Spiritualitas ditempat kerja Perusahaan dapat tercermin dari sikap kerja dan perilaku kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap kerja dan perilaku kerja yang baik yang di pengaruhi oleh spiritualnya, maka kinerjanya bisa dikatakan baik pula jika masing-masing mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi atau meningkatkan prestasi kerja di dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dengan meningkatnya prestasi-prestasi kerja yang

diraih oleh karyawan maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Dengan adanya ketimpangan antara realita yang terjadi dengan teori yang berkembang maka kajian ini akan menarik untuk diteliti lebih lanjut dengan judul “Praktik Penerapan Spiritualitas Pada PT.BPRS Bumi Rinjani Kapanjen”.

1.2 Rumusan

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas tentang spiritualitas di tempat kerja yang memiliki peran dengan sebuah identitas organisasi dan persepsi sebuah organisasi, untuk terciptanya kinerja organisasi bahwa spiritualitas sebagai pendukung baik dalam aktivitas, maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah bagaimanakah penerapan spiritualitas ditempat kerja yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen berdasarkan persepsi anggota organisasi.

1.3 Tujuan Masalah

Dari pemaparan rumusan masalah diatas dapat ditarik tujuan penelitian ilmiah ini yaitu untuk mengetahui penerapan spiritual ditempat kerja yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen berdasarkan persepsi anggota organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa manfaat yang terkandung, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan maupun, perluasan wawasan dan pengalaman tentang kondisi nyata dari lapangan, serta peningkatan cara berfikir yang kritis terhadap sebuah

dinamika yang terjadi dalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Sebagai bentuk pengaplikasian dari dari ilmu yang telah diperdalam pada proses perkuliahan.

2. Bagi Pembaca

- a. Sebagai penambah pengetahuan untuk memberikan pemahaman baru tentang pentingnya budaya organisasi.
- b. Memperdalam wawasan para pembaca dalam realita lain yang terjadi tentang budaya organisasi dalam sebuah organisasi.

3. Bagi Universitas

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga dapat digunakan sebagai refrensi tentang perkembangan kurikulum yang ada.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur dalam pengadaan penelitian yang akan datang.

4. Bagi Perusahaan.

- a. Dengan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi lebih terkait dalam bidang sumber daya manusia khusunya terfokus pada budaya organisasi sehingga berguna untuk penentuan kebijakan yang tepat bagi pihak manajer tingkat atas.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk evaluasi dan pertimbangan dalam menentukan langkah untuk meneruskan daur hidup perusaha tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Hasan (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan pada tahun 2010 yang berjudul *Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi*. Penelitian ini bertujuan berdasarkan fakta yang terlihat membahas konsep spiritualitas, perkembangan dan contoh penelitian, dan beberapa konsep teoritis sebelumnya yang dapat menjadi landasan pengembangan teoritis kajian spiritualitas dalam perilaku organisasional. Di masa yang akan datang, kajian spiritualitas dapat dikembangkan lebih lanjut dengan memperkuat landasan teoritis dan meningkatkan desain metodologi penelitian empiris. Dan hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Upaya untuk mengkaitkan spiritualitas dengan berbagai bahasan perilaku organisasi setidaknya telah dilakukan oleh Parwar (2009) yang mengidentifikasi empat bidang kajian, yaitu kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*), perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), dukungan organisasional

(*organizational support*), dan keadilan prosedural (*procedural justice*), yang secara prinsip memperlihatkan adanya penjelasan teoritis spiritualitas. Empat bahasan ini telah diterima dalam kajian perilaku organisasi, sehingga tampak bahwa peluang pengembangannya semakin kuat ke depan.

2. Morteza Raei Dehaghi, Masoud Goodarzi, Zahra Karimi Arazi (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh, Morteza Raei Dehaghi, Masoud Goodarzi, Zahra Karimi Arazi (Iran) ini berjudul *The Effect Of Spiritual Values On Employees' Organizational Commitment And Its Models*. Penelitian ini bertujuan komitmen organisasi, produktivitas dan efisiensi adalah salah satu isu yang paling penting dari manajemen organisasi, dan umumnya, subjek penting dalam kehidupan sosial-ekonomi dari negara-negara dan nilai-nilai spiritual di tempat kerja adalah berharga dan efektif.

Faktor yang dapat meningkatkan komitmen ini. Nilai-nilai spiritual di tempat kerja berarti bahwa individu dan organisasi mempertimbangkan bekerja di sebuah jalan spiritual, dalam sebuah kesempatan untuk tumbuh dan memberikan kontribusi kepada masyarakat dengan cara yang berarti, berusaha untuk hidup nilai-nilai mereka lebih sepenuhnya dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini juga tentang perawatan, kasih sayang dan dukungan dari orang lain; integritas dan orang-orang menjadi diri mereka sendiri dan orang lain. Di Amerika, manajer memiliki kepentingan meningkat dalam kombinasi spiritualitas dan manajemen saat ini. Kombinasi ini memiliki nilai-nilai

terdalam yang efektif pada pekerjaan mereka dan untuk tingkat yang sama menjanjikan mereka lebih sukses. Dalam lingkup manajemen tampaknya bahwa spiritualitas di tempat kerja bisa memiliki banyak aplikasi mengenai perilaku organisasi. Komitmen organisasi memiliki banyak pentingnya antara variabel perilaku organisasi, karena dapat memprediksi omset karyawan sebagai sikap kerja dan mempengaruhi keluaran kertas considerably. The bertujuan untuk mempelajari pengaruh spiritual nilai-val

Komitmen organisasi karyawan serta penerapan model spiritual yang berbeda yang dapat memberikan wawasan tentang bagaimana dan dalam kondisi apa nilai-nilai spiritual positif dapat mempengaruhi profitabilitas dan karyawan perilaku dalam organisasi.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa nilai spiritual di tempat kerja adalah salah satu faktor yang paling penting yang membuat karyawan komitmen organisasi dan hubungan di antara mereka secara signifikan positif. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih efektif tertutup bagi organisasi mereka, mengalami rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap mereka, dan merasa kurang material berkomitmen. Apa yang tampaknya penting adalah bahwa komitmen organisasi dan meningkatkan produktivitas memiliki hubungan tertentu dengan spiritualitas di tempat kerja dan sebagai hasilnya, manajer harus memperbaiki iklim spiritualitas dalam rangka untuk mempromosikan

komitmen organisasi dan, dengan demikian, mempekerjakan dan kinerja organisasi.

3. Prayogi Hadhi Wibowo (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi Hadhi Wibowo pada tahun 2014 yang berjudul Tingkat Penerapan Manajemen Spiritual Islam (Studi Kasus PT. Bonne Indo teknik). Tujuan Penelitian ini adalah Kebutuhan manusia dibagi menjadi dua, yaitu kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani yang pemenuhannya sangat penting dalam meningkatkan kualitas karyawan. Pemenuhan kebutuhan rohani karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dengan menerapkan manajemen spiritual kedalam perusahaan, seperti pada PT. Bonne Indo Teknik yang memiliki budaya Islam sebagai budaya perusahaannya. Dalam penelitian deskriptif-kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh data mengenai manajemen spiritual Islam di PT. Bonne Indo Teknik, yaitu, jenis manajemen spiritual Islam yang diterapkan adalah sholat berjamaah, ceramah, dan kajian buku yang berfungsi untuk meningkatkan keuntungan, produktivitas karyawan, serta pencapaian kerja. Walaupun demikian masih ada beberapa kendala yang dihadapi PT. Bonne Indo Teknik dalam menerapkan manajemen spiritual Islam ini, yaitu keterbatasan fasilitas, penyesuaian jadwal penceramah, dan kondisi fisik imam. Kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan model manajemen spiritual Islam yang

didapatkan melalui studi pustaka, sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat penerapan manajemen spiritual Islam di PT. Bonne Indo Teknik tinggi berdasarkan model pengawasan, introspeksi, refleksi, dan non-retret, namun rendah pada model meditasi.

4. Abdul Hakim dan Azlimin (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim dan Azlimin yang berjudul *Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality* tujuan diadakannya penelitian ini adalah menggambarkan Dalam masyarakat modern, tekanan dan kecemasan telah menjadi norma kerja. Karyawan sering menderita keterasingan antarpribadi dan kelelahan di tempat kerja. Sehubungan dengan karyawan, disadari bahwa kepuasan dan kepenuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan *psikologis* dan *spiritualnya*, dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Pemilihan objek penelitian ini adalah pada rumah sakit islam sultan agung semarang dimana kontruk-konstruk atau variabel sangat sesuai dengan permasalahan yang ada. Yaitu variable *spiritual leadership* dan *spiritual survival* serta *workplace spirituality* dengan *moderating individual spirituality*. Dijelaskan bahwa tingkat kehadiran dan *turn over* sangat tinggi di rumah sakit islam sultan agung dari tahun 2010 sampai tahun 2013. Sehingga perlu peningkat komitmen sumber daya manusia

berbasis *spiritual leadership* dan *spiritual survival* serta *workplace spirituality* dengan *moderating individual spirituality*, hasil dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) terhadap komitmen SDM adalah tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen SDM ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap daya tahan spiritual adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh, nilai thitung lebih besar dari t-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap daya tahan spiritual diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas tempat kerja adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh, nilai thitung lebih besar dari t-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H 3 diterima dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas ditempat kerja diterima.

4. Daya tahan spiritual tidak dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen SDM. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung daya tahan spiritual berperan memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen SDM. Pengaruh langsung daya tahan spiritual terhadap komitmen SDM tidak signifikan karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel 1,96 (sig 0,05). Demikian dapat disimpulkan H4 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh daya tahan spiritual terhadap komitmen SDM tidak dapat diterima atau ditolak.

5. Spiritualitas ditempat kerja (*workpalce spirituality*) dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen SDM. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa spiritualitas ditempat kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen SDM karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Sedangkan pengaruh langsung spiritualitas terhadap komitmen SDM tidak berpengaruh karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel 1,96 (sig 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan H 5 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen SDM tidak dapat diterima atau ditolak.

6. Interaksi antara Spiritualitas individu (*Individual spirituality*) dan spiritualitas tempat kerja tidak mampu memoderasi antara spiritualitas tempat kerja dan komitmen SDM. Hasil analisis menunjukkan bahwa

interaksi antara spiritualitas individu dan spiritualitas ditempat kerja tidak memoderasi pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen SDM. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 6 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen melalui spiritualitas individu sebagai *variabel moderating* ditolak.

5. Harlina Nurtjahjanti(2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Harlina Nurtjahjanti pada tahun 2010 yang berjudul *Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi*. Penelitian ini bertujuan berdasarkan fakta yang terlihat membahas konsep spiritualitas, perkembangan dan contoh penelitian, dan beberapa konsep teoritis sebelumnya yang dapat menjadi landasan pengembangan teoritis kajian spiritualitas dalam perilaku organisasional. Pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja berkaitan erat dengan nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya, spiritualitas individu dalam pekerjaan juga mengacu sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai organisasi. Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja. Pengalaman transenden mengacu pada bagaimana karyawan sebagai individu merasakan mengalami perubahan melalui pelayanan yang dilakukannya terhadap orang lain, dan

individu juga mendapatkan makna dan tujuan dalam hidupnya. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang.

6. Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarinipada tahun 2015 yang berjudul Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis Spiritualitas di tempat kerja merupakan topik baru dalam keorganisasian. Spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan konstruk yang menunjukkan peningkatan kualitas kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan faktor-faktor yang membentuk iklim spiritual dalam konteks organisasi di Indonesia. Subjek penelitian ini adalah 417 karyawan sebuah perusahaan media. Metode dalam penelitian ini adalah analisis faktor eksploratori. Hasilnya menunjukkan bahwa ada dua faktor yang membentuk iklim spiritual di tempat kerja, yaitu Visi dan Misi yang membuat seseorang lebih nyaman bekerja dan merasakan tujuan di tempat kerja, dan faktor kedua adalah Kepedulian mendalam akan kehidupan karyawan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan praktis untuk membangun iklim kerja yang sehat pada organisasi.

7. Filhaq Amalia & Yunizar(2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Filhaq Amalia & Yunizar pada tahun 2014 yang berjudul Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan faktor-faktor yang membentuk iklim spiritual dalam konteks organisasi di Indonesia. Studi ini telah menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat dengan *employee work attitudes*. Jenis data dikelompokkan menjadi dua, sesuai dengan sumber-sumber data penelitian, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey method*, yaitu dengan melakukan survey kepada pegawai Yayasan Pendidikan Al-Ma'soem. Studi ini dapat dijadikan filosofi dan basis konsep untuk mengkaji dan melakukan pendekatan secara tepat dalam melaksanakan proses perubahan dan perbaikan organisasi. *Workplace spirituality* harus dipahami secara jelas, menyeluruh, dan dipraktikkan baik di tingkat individu, kelompok, dan organisasi guna mendapatkan hasil positif dimasa yang akan datang. Sangat penting untuk menerjemahkan konsep

workplace spirituality ke dalam program-program perubahan dan pengembangan organisasi.

8. Marisa Latifah Dinar (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Marisa Latifah Dinar pada tahun 2014 yang berjudul *Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja Studi Pada Karyawan Bank Muamalah Yogyakarta*. Penelitian ini bertujuan berdasarkan fakta yang terlihat membahas konsep spiritualitas, *Spiritualitas* di tempat kerja merupakan konsep tentang nilai-nilai organisasional dari anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan, suatu pengalaman transendensi tentang proses kerja yang dilakukannya, memberikan suatu rasa terhubung dengan yang lain dan mendapatkan suatu rasa kenyamanan dan kelengkapan diri di tempat kerja (Gotsi & Kortezi, 2008). Nilai-nilai yang ada merupakan suatu nilai yang berasal tidak hanya dari nilai-nilai universal (moral dan etika) tetapi juga agama. Nilai-nilai bekerja dalam Islam menjadi basis utama dalam pembentukan suasana kerja di perbankan syariah Indonesia, salah satunya di Bank Muamalat Indonesia Syariah. *Spiritualitas* di tempat kerja menjadi *framework* tersendiri yang digunakan untuk menganalisis proses kerja yang terjadi pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam pada Pimpinan dan beberapa karyawan Bank Muamalat Indonesia Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Temuan

dari penelitian ini adalah spiritualitas Islami di tempat kerja Bank Muamalat Indonesia Syariah, salah satunya, terbentuk dari *Muamalat Spirit* sebagai budaya organisasi perusahaan tersebut. Pada kasus spiritualitas Islami di Bank Muamalat Indonesia Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, faktor lain pembentuk spiritualitas Islami adalah peran dari karyawan senior, keberadaan *Muamalat Club* dan sistem rekrutmen karyawan baru.

Penelitian terdahulu diatas menggambarkan beberapa penelitian yang digambarkan dalam beberapa bentuk penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi yang berkembang pada masing-masing organisasi. Penelitian terdahulu tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini guna memudahkan pemahaman para pembaca informasi

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian Pengalihan Data, Pendekatan dan Analisi Data.	Hasil Penelitian
1.	Hasan (2010)	Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi	Kualitatif	Dan hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Di masa yang akan datang,kajianspiritualitas dapat dikembang-kan lebih lanju tdenganmemperkuat landasan teoritis dan meningkatkan desain metodologi penelitian empiris.. Dan hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Upaya untuk mengkaitkan spiritua-litas dengan berbagai bahasan

				<p>perilaku organisasi setidaknya telah dilakukan oleh Parwar (2009) yang mengidentifikasi empat bidang kajian, yaitu kepemimpinan transformasional (transformational leadership), perilaku kewargaan organisasi (organizational-citizenship behavior), dukungan organisasional (organizational support), dan keadilan procedural (procedural justice), yang secara prinsip memperlihatkan adanya penjelasan teoritis spiritualitas. Empat bahasan ini telah diterima dalam kajian perilaku organisasi, sehingga tampak bahwa peluang pengembangannya semakin kuat ke depan.</p>
2.	<p>Morteza Raei Dehaghi, Masoud Goodarzi, Zahra Karimi Arazi (2012)</p>	<p><i>The Effect Of Spiritual Values On Employees' Organizational Commitment And Its Models</i></p>	<p>Kuatitatif</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa nilai spiritual di tempat kerja adalah salah satu faktor yang paling penting yang membuat karyawan komitmen organisasi dan hubungan di antara mereka secara signifikan positif. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih efektif, tertutup bagi organisasi mereka, mengalami rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap mereka, dan merasa kurang material berkomitmen. Apayangtampaknya penting adalah bahwa komitmen organisasi dan</p>

				meningkatkan produktivitas memiliki hubungan tertentu dengan spiritualitas di tempat kerja dan sebagai hasilnya, manajer harus memperbaiki iklim spiritualitas dalam rangka untuk mempromosikan komitmen organisasi dan, dengan demikian, mempekerjakan dan kinerja organisasi.
3.	Prayogi Hadhi Wibowo (2014)	Tingkat Penerapan Manajemen Spiritual Islam (Studi Kasus PT. Bonne Indo teknik)	Kualitatif	Hasil penelitian ini adalah ada beberapa kendala yang dihadapi PT. Bonne Indo Teknik dalam menerapkan manajemen spiritual Islam ini, yaitu keterbatasan fasilitas, penyesuaian jadwal penceramah, dan kondisi fisik imam. Kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan model manajemen spiritual Islam yang didapatkan melalui studi pustaka, sehingga menghasilkan simpulan bahwa tingkat penerapan manajemen spiritual Islam di PT. Bonne Indo Teknik tinggi berdasarkan model pengawasan, introspeksi, refleksi, dan non-retret, namun rendah pada model meditasi.
4.	Abdul Hakim dan Azlimin (2015)	Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis <i>Spiritual Leadership</i> Dan <i>Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality</i>	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara spiritualitas individu dan spiritualitas di tempat kerja tidak memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen SDM. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 6 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan

				adanyapengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen melalui spiritualitas individu sebagai variabel moderating ditolak.
5.	Harlina Nurtjahjanti(2010)	Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja. Pengalaman transenden mengacu pada bagaimana karyawan sebagai individu merasakanmengalami perubahan melalui pelayanan yang dilakukannya terhadap orang lain,dan individu juga mendapatkan makna dan tujuan dalam hidupnya. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karenamerekamelihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkanspiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yanglebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang.
6.	Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini (2015)	Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis Spiritualitas di tempat kerja merupakan topik baru dalam keorganisasian	Kuantitatif	Hasilnya menunjukkan bahwa ada dua faktor yang membentuk iklim spiritual di tempat kerja, yaitu Visi dan Misi yang membuat seseorang termotivasi dan merasakan tujuan di tempat kerja, dan

				faktorkeduaadalah Kepedulian mendalam akan kehidupan karyawan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan praktis untuk membangun iklim kerja yang sehat pada organisasi.
7.	Filhaq Amalia & Yunizar(2014)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakry Bantul.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini <i>Workplace spirituality</i> harus dipahami secara jelas, menyeluruh, dan dipraktikan baik di tingkat individu, kelompok, dan organisasi guna mendapatkan hasil positif dimasa yang akan datang. Sangat penting untuk menerjemahkan konsep <i>workplace spirituality</i> ke dalam program-program perubahan dan pengembangan organisasi.
8.	Marisa Latifah Dinar (2014)	Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja Studi Pada Karyawan Bank Muamalah Yogyakarta.	Kualitatif	Hasil penelitian ini Nilai-nilai yang ada merupakan suatu nilai yang berasal tidak hanya dari nilai-nilai universal (moral dan etika) tetapi juga agama. Nilai-nilai bekerja dalam Islam menjadi basis utama dalam pembentukan suasana kerja di perbankan syariah Indonesia, salah satunya di Bank Muamalat Indonesia Syariah. Spiritualitas di tempat kerja menjadi <i>framework</i> tersendiri yang digunakan untuk menganalisis proses kerja yang terjadi pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Syariah Kantor Cabang Yogyakarta..

--	--	--	--	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Spiritualitas

2.2.1.1 Pengertian Spiritualitas

Secara etimologi kata “sprit” berasal dari kata Latin “spiritus”, yang diantaranya berarti “roh, jiwa, sukma, kesadaran diri, wujud tak berbadan, nafas hidup, nyawa hidup.” Dalam perkembangannya, selanjutnya kata spirit diartikan secara lebih luas lagi. Para filosof, mengonotasian “spirit” dengan (1) kekuatan yang menganimasi dan memberi energi pada cosmos, (2) kesadaran yang berkaitan dengan kemampuan, keinginan, dan intelegensi, (3) makhluk immaterial, (4) wujud ideal akal pikiran (intelektualitas, rasionalitas, moralitas, kesucian atau keilahian). Sedangkan kecerdasan adalah kemampuan untuk memahami sesuatu. Spiritualitas adalah kesadaran tentang gambaran besar atau gambaran menyeluruh tentang keyakinan. Sedangkan Menurut Oxford English Dictionary, kata spiritual diartikan persembahan, dimensi supranatural, berbeda dengan dimensi fisik, perasaan atau pernyataan jiwa, kekudusan, sesuatu yang suci, pemikiran yang intelektual dan berkualitas, adanya perkembangan pemikiran dan perasaan, adanya perasaan humor, ada perubahan hidup, dan berhubungan dengan organisasi keagamaan. Sedangkan berdasarkan etimologinya, spiritual berarti sesuatu yang mendasar, penting, dan mampu menggerakkan serta Memimpin cara berfikir dan bertingkah laku seseorang.

Spiritual merupakan ajaran yang berkaitan dengan jati diri, etika dan moral. Suatu keadaan yang menyelaraskan diri dengan nilai dasar dari semua ajaran mulia, dan membicarakan tentang eksistensi jati diri dan eksistensi Tuhan (Kim, 2009). Ajaran-ajaran tersebut meliputi: kesatuan dengan eksistensi alam semesta, unsur terpenting yang tersembunyi, perwujudan pikiran, daya untuk mengubah kehidupan, dan kekuatan dalam kesadaran kolektif (Kim, 2009). Studi empiris menggambarkan spiritual sebagai kesadaran moralitas, iman, etik dukungan, ketulusan, kebenaran, dan kejujuran (Kumpikaite, 2009). Spiritualitas didefinisikan secara beragam dalam literatur. Beberapa penulis menjelaskan spiritualitas sebagai suatu kecerdasan atau inteligensi (Zohar & Marshall, 2000), tahap perkembangan, sikap, dan pengalaman internal (Kumpikaite, 2009). Keragaman definisi ini juga mempengaruhi bentuk-bentuk penelitian dan berkaitan dengan pengertian. Spiritualitas juga banyak dibicarakan secara bersama-sama dengan agama atau religi. Spiritualitas sebagai inteligensi adalah suatu pemikiran lebih (*hyper thinking*), bermakna memberi, dan merupakan kontekstualisasi kecerdasan transformatif.

Hal ini dianggap sebagai dasar fungsi efektif dari kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). Komponen kecerdasan spiritual adalah kapasitas untuk melampaui materi dan fisik, mengalami keadaan kesadaran yang dipertinggi, menyucikan pengalaman sehari-hari, dan budi yang luhur. Konstruksi kecerdasan spiritual dapat lebih atau kurang berkembang pada setiap orang dan dapat disemaikan (Kumpikaite, 2009). Spiritualitas sebagai tahap perkembangan digambarkan sebagai tingkatan tertinggi dan tingkat pencapaian yang lebih tinggi lagi. Sebagai contoh,

tahap pencapaian perkembangan kognitif yang lebih tinggi adalah *trans-rational*. Spiritualitas juga sudah dianggap sebagai tahapan perkembangan tersendiri, atau berpengaruh terhadap tahap lainnya seperti moralitas (Kohlberg & Ryncarz 1990; dalam Kolodinsky, dkk., 2008), iman (Fowler, 1981; dalam Kolodinsky, dkk., 2008), dan iklim atau penampilan kerja (Kumpikaite, 2009). Spiritualitas merupakan pengalaman internal dan sebuah sikap keterbukaan, kepedulian, atau sikap penuh kasih yang dapat dilatih atau dikembangkan. Beberapa ahli menggambarkan sebagai emosi positif, menghubungkan nilai-nilai, dan prinsip yang lain. Definisi yang disampaikan oleh khalayak awam mengidentifikasi unsur-unsur kunci dari spiritualitas yaitu: saling terhubung, kepercayaan terhadap kekuatan yang paling tinggi, kedamaian mendalam, pengertian luas tentang makna dan tujuan hidup (Mitroff & Denton, 1999). Definisi spiritualitas berkaitan dengan nilai personal yang mendalam yang merentang dari pengertian kesadaran paling sederhana sampai yang kompleks.

Spiritualitas berisi satu unsur kunci yang umum yaitu nilai (*value*) (Kolodinsky, dkk., 2008) keyakinan, sikap atau emosi yang mempengaruhi seseorang (Moore, 2005). Schneiders (1989; dalam Kolodinsky, dkk., 2008), menggambarkan spiritualitas sebagai kesadaran berusaha keras untuk mengintegrasikan kehidupan dalam suatu proses *self-transcendence* menuju nilai paling puncak yang dipersepsikan (Kolodinsky, dkk., 2008). Nilai spiritualitas setiap orang berbeda, tetapi dalam semua kasus melibatkan nilai-nilai yang dipegang secara mendalam (Milliman, dkk., 1999), pedoman hidup dan pekerjaan (Butts, 1999). Penggambaran

tentang spiritualitas masih kurang jelas di uraikan dalam literatur literatur.L iteratur-literatur yang ada kurang mengeksplorasi tentang spiritualitasitu sendiri (Ashforth & Pratt, 2003; Benefiel, 2003) dan belum menyentuh dunia spiritual secara hakiki, karena sama sekali tidak membicarakan Tuhan sebagai zat yang tak bisa dipersepsikan dan tidak bisa diukur (Sangkan, 2008b). Sebagian dari ahli ilmu agama dan peneliti keorganisasian mengakui adanya kekurangan definisisecara konsensual ini (Zinnbauer dkk., 1997; dalam Kolodinsky, dkk., 2008).

2.2.1.2 Pendekatan Spiritualitas

Terlepas dari realitas spiritualitas yang penuh dengan paradoks, adalah merupakan kewajiban bagi umat beragama untuk mengembangkan, menguatkan, atau menghidupkan kembali peran spiritualiatas. Dalam(Zohar dan Marshall 2000) Spiritual, yang pada dasarnya merupakan bentuk spiritualitas yang bersumber dari ajaran Tuhan, diyakini memiliki kekuatan spiritual yang lebih kuat, murni, suci, terarah, dan abadi dibanding spiritual sekuler dengan berbagai coraknya. Pengembangan spiritualitas dengan demikian merupakan hal niscaya untuk di wujudkan ditengah kehidupan berorganisasi. Terdapat beberapa pendekatan untuk mengembangkan spiritualitas:

- a. *Pertama*, melalui pendekatan teologik, yang dilakukan dengan cara melakukan elaborasi ajaran agama secara proporsional sehingga memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Dalam konteks ini, merupakan tugas ilmuwan, ulama, cendekiawan agama bekerjasama dengan para ahli untuk menyusun

dan merancang pengembangan model-sistem ajaran yang selari dengan kebutuhan aktual dan konkret masyarakat itu sendiri.

- a. *Kedua*, melalui pendekatan psiko-politik yang dilakukan dengan cara membangun keteladanan nasional. Pengembangan spiritualitas religius, seperti nilai : kebersihan, kejujuran, keadilan, kesederhanaan, kepedulian, keikhlasan, cinta-kasih, dan lain-lain yang bersumber dari ajaran agama yang juga merupakan prinsip-prinsip dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan diwujudkan melalui program keteladanan nasional cenderung lebih efektif ketimbang bentuk retorika apa pun.
- b. *Ketiga*, melalui pendekatan sosio-kultural, dengan cara membangun masyarakat religius yang sebenarnya. Dalam rangka ini, pendidikan agama perlu diwujudkan dalam bentuk pelatihan-pelatihan praktis yang menekankan pada pengembangan moralitas dan akhlaqul karimah.

2.2.1.3 Fungsi Spiritualitas

Menurut James (1985) dalam Jalaluddin terdapat hubungan antara tingkah laku seseorang dengan pengalaman keagamaan yang dimilikinya. Artinya orang yang memiliki pengalaman keagamaan yang baik akan cenderung untuk berbuat baik karena agama pada prinsipnya adalah tuntunan bagi seseorang untuk mengerjakan hal-hal yang baik dalam urusan dunia maupun urusan akhirat (Jalaluddin, 2000 : 109). Selain itu, dengan pengalaman keagamaan juga orang terhindar dari perbuatan-perbuatan jahat, sikap dan perilaku amoral yang tidak dikehendaki. Spiritual mempunyai fungsi pengawasan sosial terhadap tingkah laku masyarakat atau anggota

organisasi. Agama merasa ikut bertanggung jawab atas adanya norma-norma yang baik yang diberlakukan untuk masyarakat. Dengan beragama maka setiap tingkah laku seseorang akan terkontrol, apapun agamanya dan siapa pun pemeluknya, yang jelas tidak satu pun agama mengarahkan pemeluknya melakukan tindakan buruk.

Pengalaman keagamaan yang dimiliki Einstein bahwa, benda-benda angkasa yang jumlahnya sulit dibayangkan itu bergerak karena ada yang menggerakkan, membuat hatinya bergetar dan mengakui bahwa, Tuhan itu ada. Demikian halnya dengan pentolan Komunis Joseph Stalin yang banyak membunuh kaum agamawan, ternyata diakhir hayatnya minta didampingi oleh seorang pendeta dan berucap, pastor mengajarkan saya berdoa. Dari kisah nyata diatas, jelaslah bahwa manusia tidak bisa melepaskan diri dari spiritual karena spiritual adalah kebutuhan manusia yang fitri. Ketika datang wahyu Allah yang menyeru manusia pada agama, maka seruan itu sejalan dengan kebutuhan yang fitri itu (Abuddin Nata, 2001: 16-17). Seruan untuk memeluk agama sebagai fitrah manusia dapat kita ketahui dalam firman Allah yang berbunyi:

﴿قُلْ إِنَّ دِينِيَ قَدْ كَانَتْ الْإِسْلَامَ الَّذِي كَانَتْ آبَاؤُنَا عَلَىٰ أُمَّةٍ حَنِيفَةً مُّسْتَقِيمَةً﴾
 ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّبِعُوا دِينَ اللَّهِ الَّذِي كَانَ لِلْأُمَّةِ قَدِيمًا﴾
 ﴿لَا يَدْعُو إِلَى الْفِتْنِ وَاللَّهُ يَدْعُو إِلَى الْوَسْطِيَّةِ الْحَسَنَةِ﴾
 ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّبِعُوا مَا نَزَّلْنَا عَلَيْكُم مِّنَ الْكِتَابِ وَلَا تَتَّبِعُوا فِي دِينِكُم مَّا يَكُونُ لَكُمْ سَبِيلًا مِّنْهُ﴾
 ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّبِعُوا مَا نَزَّلْنَا عَلَيْكُم مِّنَ الْكِتَابِ وَلَا تَتَّبِعُوا فِي دِينِكُم مَّا يَكُونُ لَكُمْ سَبِيلًا مِّنْهُ﴾

30. Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahuhi.

2.2.1.4 Bentuk-bentuk Spiritualitas

Zohar dan Marshall (2000) perjalanan sejarah peradaban manusia, tercatat bahwa tradisi keagamaan merupakan sumber ajaran spiritual yang mengakar kuat dan mempengaruhi pola kehidupan pemeluknya. Masing-masing agama memiliki ajaran spiritual berbeda walau hakekatnya berkecenderungan tidak jauh berbeda. Secara garis besar, dilihat dari sumber dan proses terjadinya spiritual atau nilai-nilai spiritual yang diyakini dan diamalkan, terdapat beberapa tipe. *The Encyclopedia of Religion* menyebutkan tiga tipe ajaran spiritual (*spiritual discipline*) yaitu :

- a. *Pertama*, spiritual heteronomy. Dalam corak spiritual ini, pencari atau pengamal spiritual cenderung menerima, memahami, meyakini atau mengamalkan acuan spiritual (nilai-nilai spiritual) yang bersumber dari otoritas luar (*external authority*). Pengamal ajaran spiritual heteronomik bersikap mentaati dan menerima makna dan keabsahannya dalam wujud tindakan yang submisif dalam arti tinggal menerima, meyakini dan mengamalkan saja, tanpa harus merefleksikan atau merasionalisasi makna ajarannya.
- b. *Kedua*, spiritual otonom, yakni bentuk spiritualitas yang bersumber dari hasil refleksi diri sendiri. Corak spiritual ini bersifat *self-contained and independent of external authority*, yakni dihasilkan dari dalam diri sendiri dan terbebas dari otoritas luar. Spiritual otonom sesungguhnya merupakan nilai spiritual yang dihasilkan oleh proses refleksi terhadap kemahabesaran Tuhan dan ciptaannya.

c. *Ketiga*, spiritual interaktif, yakni nilai spiritual atau spiritual yang terbentuk melalui proses interaktif antara dirinya sendiri dengan lingkungannya. Dengan demikian, corak spiritual ini bukan mutlak karena faktor internal maupun eksternal. Namun, lebih merupakan hasil dari proses dialektik antara potensi ruhaniah (mental, perasaan, dan moral) di satu pihak dengan otoritas luar dalam bentuk tradisi, *folkways*, dan tatanan dunia yang mengitarinya. Bentuk-bentuk spiritual yang berkembang juga cenderung bervariasi. William K. Mahony, mengategorikan dua bentuk ajaran spiritual. *Pertama*, ajaran spiritual eskatik, ajaran ini menganggap bahwa spiritual atau nilai-nilai spiritual dapat diperoleh melalui pengalaman eskatik. Yakni praktik memperoleh kegembiraan luar biasa (ekstasi) dengan cara merampas (menjauhkan) diri dari bentuk kesenangan jasmani agar terbebas dari kungkungan tubuh jasmaniahnya (*physical body*). *Kedua*, ajaran spiritual konstruktif yang memandang bahwa untuk memperoleh nilai dan tingkat spiritualitas (maqam) tidak harus mengeklusi atau mengesampingkan realitas kesenangan hidup keseharian yang sesungguhnya. Thomas a Kempis, seorang biarawan pada abad 15 pernah mengajarkan pada muridnya tentang bagaimana cara memiliki spiritualitas religius yang tinggi. Ajaran sederhananya, misalnya *Be simple, like the simple children of God, without deception, without envy, without murmuring, and without suspicion.*

2.2.1.5 Level Personal/ Meaningful Work

Spiritualitas di tempat kerja (STK) disebutkan secara beragam dalam literatur. Ada yang menyebut STK sebagai *spiritual economic* (Rudnyckyj, 2009), *spirituality at work* (Marques, 2008), *spirituality in the workplace* (Mitroff & Denton, 1999), *workplace spirituality* (Garcia-Zamor, 2003; Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Konsep STK mengacu pada pengalaman karyawan menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya. Sifat yang tepat dari pengalaman menerapkan spiritualitas di tempat kerja meliputi aspek-aspek seperti merasakan pengertian, persamaan dan transendensi (Ashmos & Duchon, 2000). STK dapat dimaknai menjadi tiga sudut pandang berbeda. Pavar (2008) merumuskan dua perspektif, yaitu perspektif individual dan perspektif organisasi. STK dalam perspektif individual adalah pengalaman individu dalam menerapkan nilai-nilai spiritualitas pribadi dalam organisasi (Milliman, dkk., 2008). STK dalam perspektif organisasi adalah suatu kerangka nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya yang memfasilitasi individu untuk dapat menerapkan spiritualitas dalam organisasi (menikmati kesenangan bekerja dan merasa terhubung satu sama lain) (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Perspektif STK yang ketiga merupakan kombinasi dua perspektif sebelumnya. Kolodinsky, dkk., (2008) menambahkan perspektif yang ketiga, yaitu suatu proses interaksi dari keduanya. Interaksi antara spiritual individu dan spiritual organisasi dapat dijelaskan dengan pendekatan teori *Person-Organization fit* (P-O fit) dan teori *Spillover* (Kolodinsky, dkk., 2008).

Definisi spiritualitas di tempat kerja (STK) dalam suatu penelitian adalah suatu kegiatan manajemen untuk menyeimbangkan harmoni dengan diri, harmoni

dalam lingkungan dan transendensi (Pandey, dkk., 2009), melalui pendekatan komprehensif pada individual, kelompok, organisasi dan kepemimpinan (Pawar,2009). Hasil dari fasilitasi ini berupa suatu kondisi harmoni yang dirasakan oleh karyawan, yang disebut sebagai iklim spiritual dalam organisasi (Pandey, dkk., 2009). Meskipun demikian, Pandey dan Gupta (2008), berdasarkan pengamatannya terhadap konseptualisasi pokok tentang spiritualitas dan definisi dalam literature kontemporer mendefinisikan bahwa spiritualitas sebagai suatu fenomena multidimensional yang bertingkat-tingkat.

Hasil penelitian dalam buku *Megatrends 2010* (Aburdene, 2006) mengungkap bahwa pencarian atas spiritualitas adalah megatrend terbesar di masa sekarang ini. Aburdene yakin bahwa trend spiritualitas yang kini marak akan menjadi *megatrend* dalam beberapa tahun ini dan mendatang. Bahkan transformasinya tidak hanya pada tingkat individu, namun sudah mencapai tingkat institusi atau korporasi. Sebelum era kesadaran spiritual datang, dunia bisnis cenderung mengesampingkan nilai-nilai transpersonal. Perusahaan, tanpa disadari, telah merubah fungsinya dari sekedar "mencetak-uang" (*money-making*) menjadi "mengeruk-uang" (*money-grubbing*) dan pengerukan-uang tidak baik untuk bisnis (Zohar & Marshall, 2005).

Istilah yang biasanya digunakan untuk menjelaskan konsep ini adalah *workplace spirituality, spirituality in the workplace, spirituality at work, spiritual workplace, spirit at work*, atau spiritualitas kerja. Istilah-istilah ini merujuk pada konsep yang sama, yaitu menerima manusia (karyawan) sebagai makhluk spiritual

(*spiritual being*) dan organisasi atau tempat kerja harus memfasilitasi perkembangan dimensi spiritual ini sebagai bentuk penerimaan bahwa setiap karyawan adalah *human being* yang membutuhkan nilai dan makna.

Istilah spiritualitas yang dimaksud merujuk pada sesuatu yang universal, yaitu *meaning*, *purpose*, dan *value*. Robbins (2005) mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai berikut, “*Workplace spirituality recognizes that people have an inner life that nourishes and is nourished by meaningful work that takes place in the context of community. Organizations that promote a spiritual culture recognize that people have both mind and a spirit, seek to find meaning and purpose in their work, and desire to connect with other human being and be part of community*”. Pemahaman lain mengenai spiritualitas dijabarkan oleh Sauber (2003) sebagai berikut, “*Spirit in the workplace is leaders learning to lead instead of manage. It is an understanding that organizations are in service, not just providing a service. It is searching one's self for his/her purpose in life and tapping into that passion. It is embracing and appreciating the gifts and talents each and every employee brings to their job each and every day - day in and day out*”.

Sebagai konsep baru, banyak pihak yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna Ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace spirituality* tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan ritual agama

tertentu. Walaupun pada akhirnya pelaksanaan di tingkat individu dapat disesuaikan dengan *belief system* atau agama yang dianutnya. Penggunaan istilah *spiritual* tidak berkaitan dengan agama institusional.

Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia spiritualitas berdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat *prakultura* dan lebih primer dibandingkan dengan agama. Karena kita punya kecerdasan spirituellah, umat manusia kemudian menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh spiritualitas (Zohar dan Marshall, 2005). Dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama (contoh: kejujuran, integritas), dan agama memberikan jalan untuk pelaksanaannya di tingkat individu sesuai dengan ajarannya masing-masing. Khusus di dunia bisnis, spiritualitas harus mendorong lahirnya generasi ketiga (Pradiansyah, 2007). Gerenasi pertama disebut sebagai generasi praspiritualitas, yaitu generasi yang percaya bahwa bisnis semata-mata hanya untuk mencari keuntungan. Bisnis tidak bersinggungan dan harus dijauhkan dari spiritualitas. Generasi kedua adalah generasi spiritualitas pertama. Generasi yang berusaha menyatukan bisnis dan spiritualitas. Spiritualitas telah diterima dan dalam praktiknya generasi ini telah menyediakan fasilitas, sarana, dan prasarana bagi karyawan untuk beribadah, menyelenggarakan acara keagamaan, menyelenggarakan pelatihan kecerdasan spiritual, dan melaksanakan *Corporate Social Responsibility*. Spiritualitas dan agama telah hadir di tempat kerja. Masalah yang kemudian muncul

adalah generasi kedua hanya menghadirkan spiritualitas, namun tidak menyatukan spiritualitas dengan bisnis. Pradiansyah (2007) menyebut perusahaan seperti ini sebagai perusahaan agamis, bukan perusahaan spiritual, karena spiritualitas dan agama hanya hadir dalam bentuk fisik, dan sekularisasi bisnis.

Spiritualitas kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di tempat kerja. Mengenai hal ini Duchon dan Plowman (2005) menjelaskan sebagai berikut:

”Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu 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” (hal. 816).

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*).

Meaningful work mewakili level individu. Hal ini adalah aspek fundamental dari *workplacespirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuannya dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi

terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain.

Pendekatan fasilitasi STK pada tingkat individu dapat dilakukan dengan 3 model yaitu, model “*outside-in*”, “*inside out*” dan kombinasi keduanya. Model “*outsidein*” artinya memberikan pengaruh informasi dari luar untuk membangkitkan kesadaran spiritual di dalam, sedangkan model “*inside in*” merupakan usaha membangkitkan kesadaran spiritual paling dalam individu sehingga dapat mempengaruhi sekitarnya (Chakraborty, 1993; dalam Pawar, 2009). Kedua pendekatan ini dapat dilakukan bersama-sama dengan memulai dari membangkitkan spiritualitas dari dalam (Marques, Dhiman, & King, 2008). Model pertama berupa pemberian masukan yang bervariasi terhadap individu untuk mendorong transformasi spiritual individu. Masukan yang diberikan berupa pengembangan fungsi pribadi (misalnya: peningkatan kemampuan, mengatasi kelelahan), fungsi interpersonal (misalnya: kemampuan mengatasikonflik), dan fungsi organisasional (misalnya peningkatan interdepartemen dibawah semangat perubahan spiritual) (Chakraborty, 1993 dalam Pawar, 2009). Hasil yang diharapkan dari transformasi spiritual ini adalah perubahan budaya organisasi.

Model kedua menitik beratkan pada pengembangan spiritual dari dalam lebih dulu. Pengembangan spiritual merujuk proses holistik untuk mengalami transformasi spiritual mendalam (spiritual murni) (Heaton, dkk 2004). Proses transformasi setelah mengalami proses latihan spiritual ini dimanifestasikan dalam bentuk tumbuhnya rasa hormat, cinta, penghargaan, dan keberanian. Cinta, hormat, dan penghargaan merupakan nilai yang dirujuk beberapa penelitian sebagai nilai spiritual (Pawar, 2009). Pelaksanaan latihan spiritual berupa latihan meditasi transendental. Meditasi dalam Islam dapat dibandingkan dengan shalat yang dihayati (*khusyuk*) (Sangkan,2005) dan zikir (Sangkan, 2005). Latihan ini dimulai dengan membangkitkan kesadaran spiritual. Kesadaran spiritual adalah kesadaran bahwa setiap orang digerakkan oleh kekuatan dari dalam (Marques, dkk, 2005), pengenalan jati diri (Sangkan dkk, 2007), dan keberadaan (eksistensi) (Tolle, 2001). Sifat jujur, baik hati, dan kasih sayang merupakan nilai spiritual karyawan yang tinggi. Nilai spiritual karyawan yang tinggi menumbuhkan rasa sambung (*interconnectedness*) dengan lingkungan kerja. Tumbuhnya kesadaran spiritual dapat direfleksikan ke dalam lingkungan pekerjaan. Refleksi ini menimbulkan kenikmatan bekerja (*enjoying work*), memberikan energi (*energizing work*) dan memberikan arti dan manfaat pribadi (*work give personal meaning and purpose*) (Milliman, dkk., 2008). Rasa sambung dengan Allah akan memberikan rasa bahagia (Sangkan, 2005), memperoleh hidayah sehingga terhindar dari sikap tidak terpuji karena telah hidup berketuhanan (*ihsan*) (Sangkan, dkk., 2007).

2.2.1.6 Level Komunitas/ *Sense of Community*

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

Kelompok dapat berkembang menjadi sebuah komunitas yang memberikan pengalaman spiritual dan mengembangkannya di tempat kerja. Membangun organisasi menjadi suatu komunitas merupakan suatu proses empat tahap, yaitu: kesadaran diri (*consciousness of the self*), kesadaran terhadap orang lain (*consciousness of others*), kesadaran kelompok (*group consciousness*), dan mengorganisasi keharmonisan (*organizing "in harmony"*) (Mirvis, 1997; dalam Pawar, 2009). Membangun komunitas direfleksikan dalam bentuk memfasilitasi transendensi individu dan akses terhadap pengetahuan spiritual (Pawar, 2009b) agar dapat berubah menjadi lebih baik melalui proses silaturahmi (Sangkan, dkk., 2007) antar anggota. Fasilitasi proses spiritual individu dalam kelompok perlu memperhatikan pengetahuan dan perubahan yang terjadi pada orang yang mengalami proses spiritual. Pengalaman spiritual setiap orang sangat berbeda antara satu dengan lainnya (Sangkan, 2008b). Setiap orang melewati tahapan yang berbeda yang dapat dikategorikan sebagai: krisis, supernatural, transendensi, memperoleh nilai baru, merasakan rasa terpenggil, menjadi sangat berpengaruh, dan membuat komunitas spiritual (Grant, 2008). Komunitas spiritual merupakan tempat berbagi untuk setiap

orang yang mengalami pencerahan spiritual. Baik spiritualitas individu maupun dalam organisasi, memiliki potensi untuk meningkatkan integritas, motivasi, kreativitas dan kepuasan kerja jika difasilitasi penerapannya dalam kelompok kerja (Cavanagh & Bandsuch, 2002). Hasil fasilitasi berfokus pada kelompok memiliki arti penting bagi proses pembentukan kelompok. Pencapaian pada tahap ini meliputi timbulnya rasa persamaan (*sense of community*). Persamaan rasa terdiri dari rasa sambung denganteman kerja (*sense of connection with co-worker*), saling mendukung antara karyawan (*employees support each others*), dan terkait dengan manfaat umum (*linked with common purpose*) (Milliman, dkk., 2008).

2.2.1.7 Level Organisasi/Alignment of Values

Aspek fundamental yang ketiga adalah yang mewakili level organisasi. Aspek ke tiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar dari pada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain. Titik awal pendekatan berfokus pada kelompok adalah membangun budaya organisasi. Fokus pendekatan ini pada aspek-aspek seperti nilai dan kegiatan praktis untuk memfasilitasi spiritualitas di tempat kerja (Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Milliman, dkk., 1999) Milliman, dkk. (1999) menyebutkan pendekatan berfokus pada organisasi meliputi: adopsi nilai-nilai spiritual dalam organisasi, transmisi nilai-nilai spiritual dalam rencana bisnisnya dan rencana pribadi, rancangan manajer SDM dalam penerapan dukungan dan dorongan, dan keluaran yang dihasilkan merupakan

hasil pengalaman karyawan dalam menerapkan spiritualitas. Spiritualitas organisasi tercermin dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Nilai-nilai spiritual organisasi meliputi kebajikan (*benevolence*), memikirkan generasi berikutnya (*generativity*), humanis (*humanism*), integritas (*integrity*), keadilan (*justice*), saling menguntungkan (*mutually*), penerimaan (*receptivity*), rasa hormat (*respect*), rasa tanggung jawab (*responsibility*), dan kepercayaan (*trust*) (Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

Pfeffer (2003) menyebutkan langkah praktis menerapkan STK, yaitu: kepemilikan organisasi dan nilai berorientasi karyawan, pemberian tanggung jawab dan otonomi dalam pengambilan keputusan, pemanfaatan tim mandiri, adopsi bentuk penghargaan dan kesadaran kolektif, menghargai karyawan apa adanya dan mengembangkan bakat dan trampilannya, memfasilitasi tanggung jawab karyawan terhadap keluarga dan kewajiban sosialnya, dan membuang sumber ketakutan dari tempat kerja penerapan (setelah titik huruf besar,) spiritual dalam organisasi membantu karyawan menyatu dalam kegiatan organisasi. Karyawan merasakan sejalan (*alignment with organization values*), terhubung dengan tujuan organisasi (*feel connected to organization goal*), mengidentifikasi visi dan nilai organisasi (*identify with organization vision and values*), dan perhatian organisasi terhadap karyawan (*organization care about employees*) (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003). Kesatuan tersebut mendorong sinergi dalam bekerja yang memudahkan kegiatan organisasi.

2.2.2 Spiritualitas Ditempat Kerja Menurut Islam

Menurut Imam Al-Ghazali (dalam Ancok, 2005: 45) spiritualitas menggunakan pendekatan tasawuf, dalam hal ini pemikiran Al-Ghazâli adalah konsepnya tentang *fitrah* yang dikenal dengan sebutan *al-Nafs al-Rabbâniyyah*. Konsep fitrah Al-Ghazâli berkaitan erat dengan pembahasan tentang spiritualitas dalam hidup manusia. Menurut Ghazali kepribadian manusia dipengaruhi oleh tiga aspek yang disebut sebagai fitrah, yaitu:

- a) *Nafsu (Impuls Primitif)*
- b) *Akal (Realistik Rasionalistik)*
- c) *Kalbu (Spiritual)*

1. Nafsu (*impuls primitif*)

Nafsu adalah elemen jiwa (unsur ruh) yang berpotensi mendorong pada tabi'at badaniyah/biologis dan mengajak diri pada berbagai amal baik atau buruk.

2. Akal (*Realistik Rasionalistik*)

Akal berasal dari bahasa arab, *al-'aql*. Kata *al-'aql* adalah mashdar dari kata '*aqola – ya'qilu – 'aqlan* yang maknanya adalah "*fahima wa tadabbaro*" yang artinya "paham (tahu, mengerti) dan memikirkan (menimbang)". Maka *al-'aql*, sebagai mashdarnya, maknanya adalah "kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu". Sesuatu itu bisa ungkapan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain, semua yang ditangkap oleh panca indra.

3. Qolbu (*Spiritual*)

Qolbu adalah sebuah latifah dimensi ketuhanan yang tidak mempunyai bentuk fisik. Tidak ada yang tahu dimana letak qolbu sebenarnya, yang dapat diketahui

adalah implementasi dari *qolbu* yang berupa akhlak. *Qolbu* lebih mengarah pada jati diri seseorang yang murni.

Pemahaman terhadap hakekat manusia menurut Al-Ghazâli melalui pendekatan tasawuf dan pendekatan barat (Maslow) melalui pendekatan ilmiah tampaknya memiliki pandangan yang sama, yaitu memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki potensi-potensi baik dan mampu diaktualisasikan sehingga mencapai manusia sempurna (*al-insân al-kamîl*) Pengembangan kepribadian menurut Ghazali mengarah pada pembentukan individu yang memiliki konsistensi iman, islam, ibadah dan *mu'amalah* untuk mendapat *ridha* Allah (Ancok, 2005 : 75). Dalam kepribadian, menurut Ghazali, faktor keturunan sebagai salah satu penentu kepribadian. Ghazali menekankan teorinya pada konsep kepribadian *Muthmainnah*. Kepribadian *Muthmainnah* yang mengantarkan manusia pada eksistensi sebenarnya sebagai hamba Allah. Faktor utama yang mempengaruhi kepribadian menurut Ghazali adalah keluarga dan interaksi social.

Menurut Al-Ghazali (dalam Ancok, 2005:83), mengenai spiritualitas dalam hubungannya dengan tingkah laku psikologis ada dua yaitu;

1. *Dorongan Fisiologis*, yang dimaksud dorongan fisiologis tersebut adalah potensi internal yang memunculkan tingkah laku manusia ke arah pemenuhan kebutuhan fisiologis.
2. *Dorongan Psikologis*, munculnya tingkah laku psikologis manusia yang cenderung baik dan terpuji, menurut al-Ghazali, lebih disebabkan oleh tiga faktor pendorong sebagai berikut; (a) pendorong ke arah kebutuhan akan penghargaan yang

berupa perolehan pahala dan surga dari Allah, (b) pendorong ke arah kebutuhan akan sanjungan dari Allah, (c) pendorong ke arah kebutuhan akan keridhaan Allah dan kedekatan dengannya.

Menurut Anshari (1993) spiritualitas akidah/spiritual adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Sehingga, spiritualitas dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Allport dan Ross (1967, dalam Beit Hallahmi, B & Argyle, 1997) lebih menyebut motivasi akidah atau spiritual tersebut sebagai sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul (Anshari, 1993). Sedangkan spiritualitas ibadah merupakan spiritualitas yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993). Spiritualitas muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan

primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan memproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya rahmatan lil alam. Spiritualitas juga berfungsi sebagai pengarah jalan yang menentukan pola-pola kehidupan dan tingkah laku perbuatan. Ia menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Peranan yang demikian menentukan ini, dalam konsep Islam spiritualitas lebih dikenal dengan istilah “*niat*”, sebagaimana Hadits Rasulullah saw, yang berbunyi:

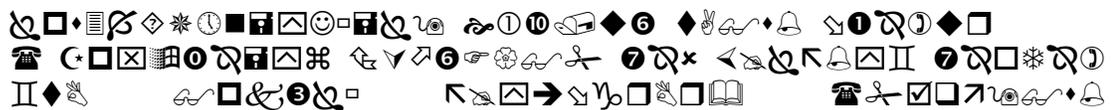
إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَىٰ فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَىٰ مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ [رواه البخارى ومسلم]

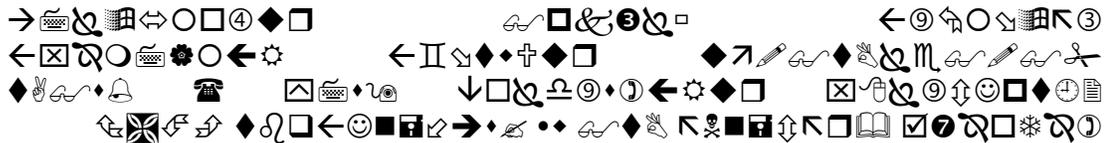
“Bahwa segala amal perbuatan itu dengan niat, dan bagi setiap manusia itu apa yang diniatkannya. Maka siapa yang hijrah (keberangkatannya) pada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya pada Allah dan Rasul-Nya. Dan siapa yang hijrahnya pada dunia yang akan diperolehnya atau wanita yang akan dikawininya, maka hijrahnya kepada apa, yang ia berhijrah kepadanya”

Spiritualitas di tempat kerja sesungguhnya dapat dijumpai di dalam semua agama, tak terkecuali dalam Islam. Pada penganut agama selain Islam secara empirik terbukti umat Islam pun melakukannya dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan dalam penelitian yang dikorelasikan dengan keberhasilannya terbukti berpengaruh positif atau signifikan terhadap spiritual. Mereka yang semakin menghayati dan khusyuk melakukan spiritualitas, baik yang non muslim maupun orang muslim maka korelasinya semakin baik. Perilaku spiritualitas ini ternyata tidak saja dilakukan di lingkungan institusi pendidikan yang sering kita jumpai, namun juga organisasi atau perusahaan. Pada organisasi/perusahaan manufaktur para karyawan ternyata juga melakukan spiritualitas.

Islam selalu menghargai karya dan perkerjaan masyarakat selama masih dalam koridor syariat, kemampuannya untuk memprediksi tentang masa depan, atau memperkirakan hal-hal yang akan terjadi, mempersiapkan sesuatu sebelum terjadi, menyediakan payung sebelum turun hujan. Selanjutnya menentukan hukum “Preventif” untuk jaga-jaga sebelum datangnya bencana dengan cara menutup semua jalan yang menuju “kerusakan”. Proses semacam ini dalam Ilmu Fiqih terkenal dengan sebutan “*Sadd Al-Dzarah*”, sebuah proses pengambilan hukum yang menekankan pandangan kedepan. Manajemen sangatlah penting apalagi dalam konteks manajemen islam, selain didasari oleh Al-Qur’an dan hadist diperlukan juga penjabaran hukum-hukum yang sifatnya mempelajari kaidah-kaidah, teori-teori dan sumber-sumber secara terinci dalam rangka menghasilkan hukum islam yang diambil dari sumber-sumber tersebut.

Tanpa didasari bahwa manajemen sudah ada sejak kehidupan ini ada, hal ini dibuktikan dengan bagaimana evolusi praktik-praktik manajemen sejak zaman Nabi Adam a.s hingga Nabi Muhammad SAW. Sebagai contoh evolusi tersebut dapat dilihat ketika Allah SWT akan menciptakan Nabi Adam a.s sebagai khalifah. Allah SWT menyampaikan dulu ide ini kepada malaikat, hal itu menunjukkan adanya Manajemen Allah Maha Kuasa untuk menciptakan manusia secara langsung, tetapi malaikat diberitahu dahulu, diajak dialog dan berdiskusi terlebih dahulu mengenai ide tersebut. Didalam Al-Qur’an Surat Al-Baqarah : 30, sebagai berikut :





30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

Ayat diatas menegaskan urgensi dialog dalam kehidupan. Hanya setan yang tidak ambil bagian karena ia memiliki kesombongan. Dalam sebuah organisasi, jika terdapat kesombongan, akan hancurlah perusahaan itu. Apalagi dengan kondisi zaman modern seperti sekarang ini. Sehingga islam membutuhkan hukum-hukum yang mengkaji tentang masalah-masalah keyakinan dengan didasari oleh Al-qur'an dan Hadist agar tidak terbentur dengan ajaran Islam yang hakiki.

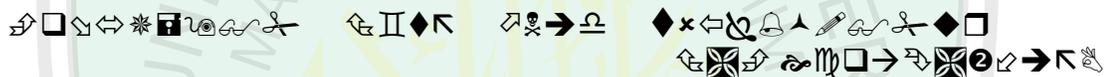
Dalam pandangan islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-proses harus diikuti dengan baik, sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist riwayat Imam Thabrani:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Thabrani).

Demikian pula ketika kita melakukan sesuatu itu dengan benar, baik, terencana, dan teroganisir dengan rapi, maka kita akan terhindar dari keragu-raguan dalam memutuskan sesuatu atau dalam mengerjakan sesuatu. Kita tidak boleh

melakukan sesuatu yang didasarkan pada keragu-raguan biasanya akan melahirkan hasil yang tidak optimal dan mungkin akhirnya tidak bermanfaat.

Secara spesifik, Islam memerintahkan pada umatnya untuk memelihara kinerja baik. Banyak sekali ayat ataupun al hadits yang menyampaikan keharusan bekerja. Misalnya ketika mengambil ayat 1-11 pada Al Qur'an surat Al Mukminun tampak sangat terang bagaimana digambarkan sifat-sifat kaum mukmin yang produktif dalam berkarya dan kerja. Diantara surat tersebut adalah ayat 3 dan 8 sebagai berikut :



3. Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna,



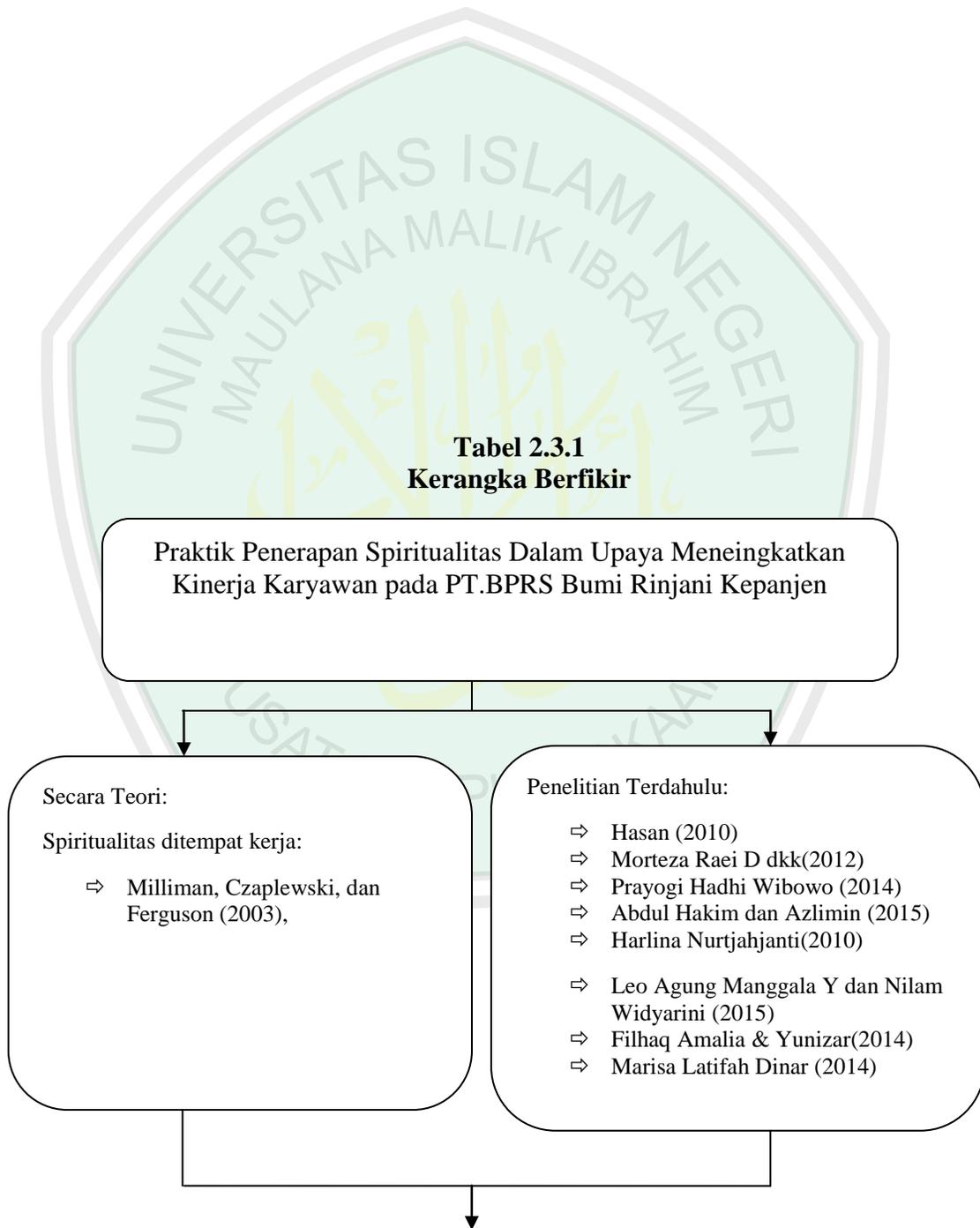
8. Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

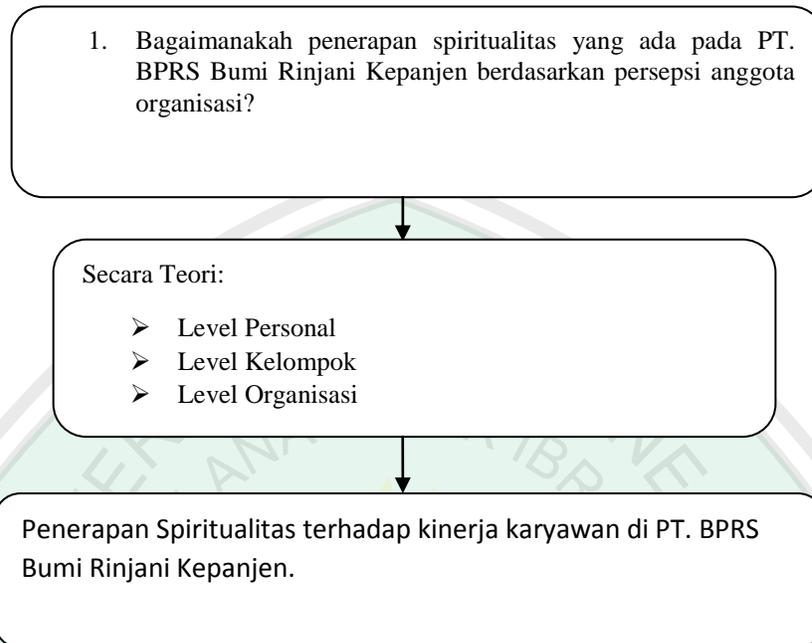
Di gambarkan bahwa orang mukmin yang senantiasa mengisi waktu hidupnya secara produktif, kapanpun dan dimanapun mereka berada. Demikian halnya ketika di lingkungan suatu pekerjaan maka mereka diperintahkan untuk selalu berfikir dan beraktivitas secara produktif. Dengan cara demikian maka akan menjamin suatu target kerja dan kinerja (produktivitas) akan dijamin mencapai tujuan. Dengan cara berfikir demikian maka SDM yang bersikap malas, acuh, cuek dan sebagainya, dalam Islam justru dinilai kontraproduktif dan menciptakan organisasi dan perusahaan yang tidak berkembang

Demikian halnya, karyawan yang memelihara dan menjalankan amanah yang telah disanggupi dipikulnya merupakan bagian dari sebuah tanggungjawab kerja produktif. Hal ini sangat beralasan, sebab jika dicermati banyak target pekerjaan yang tidak tercapai disebabkan para karyawan tidak amanah. Berapa banyak intruksi kerja ataupun juga *Standard Operational Procedure* (SOP) yang tidak dijalankan sama sekali atau dijalankan tidak optimal sehingga berdampak pada terhambatnya kinerja.

2.3 Kerangka Berfikir

Penelitian ilmiah ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Milliman, dkk (2003) yang menjelaskan tentang spiritualitas ditempat kerja dan membaginya menjadi beberapa dimensi, salah satu dimensi yang ditekankan dalam penelitian ilmiah ini adalah spiritualitas di tempat kerja. Spiritual yang dikemukakan oleh Milliman, Czaplewski, dan Fergusondirasa sangat cocok untuk diteliti karena karakteristik budaya Indonesia yang dikenal Negara beragama yang cukup kental. Dari Spiritual di tempat kerja tersebut mempunyai dimensi-dimensi yang melekat, yaitu meliputi personal, komunitas dan organisasi. Dari uraian kerangka konseptual diatas dapat digambarkan pola berfikir sebagai berikut:





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2007: 56). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi* (Sugiyono, 2009: 34).

Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 1998:15). Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007:3), mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci. Peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian ini lebih menekankan pada makna dan terikat nilai. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan meneliti sejarah perkembangan.

Menurut Sukmadinata penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Peneliti kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka (Danim, 2002: 15).

Penelitian kualitatif (Umar, 2005:65) mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2009: 46).

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan study kasus. Menurut Bogdan dan Bikien (1982) studi kasus merupakan pengujian secara rinci terhadap satu latar atau satu orang subjek atau satu tempat penyimpanan dokumen atau satu peristiwa tertentu Surachrnad (1982) membatasi pendekatan studi kasus sebagai suatu pendekatan dengan memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci. Sementara Yin (1996) memberikan batasan yang lebih bersifat teknis dengan penekanan pada ciri-cirinya. Ary, Jacobs, dan Razavieh (1985) menjelaskan bahwa dalam studi kasus hendaknya peneliti berusaha menguji unit atau individu secara mendalam. Para peneliti berusaha menernukan sernua variabel yang penting.

Definisi dan penjelasan di atas bagi beberapa orang mungkin abstrak dan membutuhkan definisi teknis. Definisi yang lebih teknis dikemukakan Yin (1996) yang menyatakan bahwa studi kasus adalah pencarian pengetahuan secara empiris yang : menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata, bilamana : batas-batas antara fenomena dan konteks tidak tampak dengan tegas; dan dimana multisumber bukti digunakan.

Berdasarkan batasan tersebut dapat dipahami bahwa batasan studi kasus meliputi: (1) sasaran penelitiannya dapat berupa manusia, peristiwa, latar, dan dokumen; (2) sasaran-sasaran tersebut ditelaah secara mendalam sebagai suatu totalitas sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing dengan maksud untuk memahami berbagai kaitan yang ada di antara variabel-variabelnya.

Sesuai dengan pendapatnya, yaitu bahwa proses penelitian studi kasus adalah penelitian yang terfokus pada kasus yang diteliti, Stake (2005) menekankan pada pentingnya kasus pada setiap tahapan proses penelitian studi kasus. Berdasarkan pendapatnya tersebut, (Stake, 2006) menjelaskan proses penelitian studi kasus. Langkah-langkah dalam menyusun Penelitian dengan study kasus:

- a. Pemilihan kasus: dalam pemilihan kasus hendaknya dilakukan secara bertujuan(purposive) dan bukan secara rambang. Kasus dapat dipilih oleh peneliti dengan menjadikan objek orang, lingkungan, program, proses, dan masyarakat atau unit sosial. Ukuran dan kompleksitas objek studi kasus haruslah masuk akal, sehingga dapat diselesaikan dengan batas waktu dan sumber-sumber yang tersedia.
- b. Pengumpulan data: terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, tetapi yang lebih dipakai dalam penelitian kasus adalah observasi, wawancara, dan analisis dokumentasi. Peneliti sebagai instrumen penelitian, dapat menyesuaikan cara pengumpulan data dengan masalah dan lingkungan penelitian, serta dapat mengumpulkan data yang berbeda secara serentak.

- c. Analisis data: setelah data terkumpul peneliti dapat mulai mengagregasi, mengorganisasi, dan mengklasifikasi data menjadi unit-unit yang dapat dikelola. Agregasi merupakan proses mengabstraksi hal-hal khusus menjadi hal-hal umum guna menemukan pola umum data. Data dapat diorganisasi secara kronologis, kategori atau dimasukkan ke dalam tipologi. Analisis data dilakukan sejak peneliti di lapangan, sewaktu pengumpulan data dan setelah semua data terkumpul atau setelah selesai dan lapangan.
- d. Perbaikan (*refinement*): meskipun semua data telah terkumpul, dalam pendekatan studi kasus hendaknya dilakukan penvempurnaan atau penguatan (*reinforcement*) data baru terhadap kategori yang telah ditemukan. Pengumpulan data baru mengharuskan peneliti untuk kembali ke lapangan dan barangkali harus membuat kategori baru, data baru tidak bisa dikelompokkan ke dalam kategori yang sudah ada.
- e. Penulisan laporan: laporan hendaknya ditulis secara komunikatif, mudah dibaca, dan mendeskripsikan suatu gejala atau kesatuan sosial secara jelas, sehingga memudahkan pembaca untuk memahami seluruh informasi penting. Laporan diharapkan dapat membawa pembaca ke dalam situasi kasus kehidupan seseorang atau kelompok.

Hasil akhir penelitian study kasus adalah suatu naratif deskriptif yang bersifat menyeluruh disertai interpretasi yang menginterpretasikan seluruh aspek-aspek kehidupan tersebut. Sesuai dengan karakter tersebut, penelitian ini berusaha mendapatkan informasi yang selengkap mungkin mengenai implementasi budaya

organisasi dan motivasi spiritual terhadap kinerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang. Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini, karena teknik ini memahami realitas rasional sebagai realitas subjektif tentang penelitian di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang. Proses observasi diharapkan mampu menggali pelaksanaan fungsi-fungsi budaya organisasi dan motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi ini bertempat di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang, jalan yang menghubungkan Kecamatan Kepanjen (Stadion Kanjuruhan) dengan Kota Malang. Dekat dengan makam pahlawan kepanjen kabupaten Malang.

3.3 Data dan Jenis Data

Dalam suatu penelitian harus disebutkan dari mana data diperoleh sebagaimana yang dinyatakan oleh (Arikunto, 2002:129). Data adalah sekumpulan informasi, fakta-fakta, atau simbol-simbol yang menerangkan tentang keadaan objek penelitian. Sedangkan data yang sudah didapat akan dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data dimana diperoleh secara langsung dari obyek penelitian Sumarsono (2004:69). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan

wawancara observasi langsung dengan Direktur dan karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara Indriantoro dan (Supomo, 1999: 147). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak intern maupun ekstern perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan sebagai obyek pendukung beberapa dokumen perusahaan, literatur-literatur dan penelitian terdahulu, serta informasi lain yang mendukung penelitian ini. Data ini digunakan untuk mendukung data primer.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan pada jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi, dan wawancara. Teknik dan cara ini diperlukan unntuk mengumpulkan dan mengolah data yang didapat dari lapangan sehingga diharapkan penelitian ini berjalan dengan lancar dan sistematis. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya (Moleong, 2007:176) kalau bca langsung bkunya baru dikasih halaqman, kalau gkl langsung gk usah halaman). Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik

penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengamati budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang

2. Wawancara

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Teknik wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara (Sugiyono, 2009).

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan hubungan industrial di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Malang. Dokumentasi digunakan untuk mempelajari berbagai sumber dokumentasi terutama

yang berada di perusahaan itu sendiri dan didukung oleh sumber-sumber yang representatif. Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Moleong, 2007). Dokumen digunakan untuk keperluan penelitian menurut Guba dan Licoln dalam (Moleong, 2007), karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawaban seperti : 1) Dokumen dan rekaman digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong, 2) Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian, 3) Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir, dan berada dalam konteks, 4) rekaman relatif murah dan tidak sukar dipoeroleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan dengan teknik kajian isi, 6) Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas ilmu pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisi data model interaktif yang dikemukakan oleh Sugiono(2009) yaitu di mulai dari tahapan pengumpulan data dilanjutkan dengan reduksi data, display data dan tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Di mulai dari pengumpulan data, yaitu peneliti berusaha mendapatkan data- data yang relevan dari informan untuk dapat dijadikan sebagai landasan dalam meneliti tentang tema yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dimulai.

Reduksi data yaitu pengumpulan data, yaitu peneliti berusaha mendapatkan data-data yang relevan dari informan untuk dapat dijadikan sebagai rujukan maupun landasan dalam penelitian tentang tema yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dilakukan. Teknik selanjutnya yaitu display data, di mana peneliti mengolah data yang masih berbentuk setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur untuk tema yang jelas kedalam matriks yang selanjutnya akan digunakan untuk menarik satu kesimpulan.

Kesimpulan berisi tentang uraian dari jawaban yang peneliti ajukan pada tujuan penelitian dengan berlandaskan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan selama proses penelitian dan pada akhirnya peneliti memberikan penjelasan simpulan dari jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan (Sugiyono, 2009: 73).

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada tahap paparan data ini akan disajikan beberapa bentuk data yang dihasilkan dari lapangan untuk menggambarkan keadaan yang terjadi di lapangan dengan menyertakan fenomena-fenomena yang ada untuk selanjutnya dianalisis. Mengingat pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif studi

kasus maka dalam mencari dan menganalisis data, penulis menerapkan prosedur yang digunakan dalam penelitian studi kasus. Proses-proses penelitian studi kasus tersebut meliputi penetapan informan, melakukan wawancara, membuat catatan yang berupa laporan ringkas, mengajukan pertanyaan yang dimulai dari penjajagan, melakukan analisis yang dikaitkan dengan spiritualitas ditempat kerja dan makna yang disampaikan informan. Mengajukan pertanyaan struktural untuk melengkapi pertanyaan deskriptif, Membuat analisis taksonik, Mengajukan pertanyaan yang kontras untuk mencari makna yang berbeda, Membuat analisis komponen, Menemukan tema.

A. Sejarah Lokasi Penelitian

PT BPR Bumi Rinjani Kepanjen didirikan pada tanggal 16 Nopember 1992 berdasarkan Akte Notaris No. 132 tertanggal 16 Oktober 1991 dan akte perubahan no.54 tertangga 19 Mei 1992 yang dibuat dihadapan Darma Sanjata Sudagung,SH, Notaris di Malang dengan pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia no.C2-4578.HT.01.01.TH.92 serta ijin usaha dari Departemen Keuangan Republik Indonesia No.Kep-072-KM.17-1992 tanggal 9 Nopember 1992, dan pada tahun 2006 dikonversi menjadi BPR Syariah berdasarkan Akte Perubahan Anggaran dasar No.36 tanggal 20 Januari 2006 yang dibuat dihadapan Darma Sanjata Sudagung,SH, Notaris di Malang dengan pengesahan Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia No. C-07-850 HT.01.04.TH.2006 tanggal 17 Maret 2006 serta Ijin Perubahan Kegiatan Usaha Konvensional Menjadi Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah dari Gubernur Bank Indonesia Nomor : 8/57/KEP.GBI/2006 tanggal 7 Agustus 2006.

Serta Anggaran dasar tersebut telah mengalami beberapa kali perubahan, perubahan terakhir berdasarkan akte No.03. tanggal 01 Februari 2012 yang dibuat dihadapan Dyah Widhiawati,SH,MKn, Notaris di Malang yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-14194.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 16 Maret 2012.

Perubahan PT.BPR Bumi Rinjani menjadi PT. BPRS Bumi Rinjani di adakan niat pemilik PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, Kabupaten Malang yang melihat banyaknya nasabah beragama islam dan dan karyawan pun banyak yang beragama islam, sehingga Pak Ruslan dan Ibu Betti ingin menerapkan kegiatan perbankan yang dilandaskan syariah islam, yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits yang memegang teguh saling menguntungkan atau bagi hasil sehingga nasabah dapat merasa aman dan nyaman bermitra dengan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Sedangkan kronologis perkembangan rinjani group di bidang perbankan dari tahun ke tahun hingga berdirinya PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen adalah sebagai berikut :

1. Tahun 1989 Rinjani Group mendirikan BPR Bumi Rinjani di Kota Batu
2. Tahun 1992 Rinjani Group mendirikan BPR Bumi Rinjani Kepanjen di Kota Kepanjen
3. Tahun 1993 Rinjani Group mendirikan BPR Bumi Rinjani Probolinggo di Kota Probolinggo
4. Tahun 2002 bedirinya BPR Syariah Bumi Rinjani Batu dan Malang

5. Tahun 2006 terjadi konversi 3 BPR ke BPRS yaitu :
 - ✓ BPR Bumi Rinjani menjadi BPRS Bumi Rinjani Junrejo
 - ✓ BPR Bumi Rinjani Kepanjen menjadi BPRS Bumi Rinjani Kepanjen
 - ✓ BPR Bumi Rinjani Probolinggo menjadi BPRS Bumi Rinjani Probolinggo.
6. Tahun 2008 Rinjani Group membentuk yayasan berkah rinjani yang bergerak di bidang klinik dhuafa , pendidikan kejuruan dan bengkel cuci mobil sebagai wujud pelaksanaan corporate social responsibility
7. PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen memiliki 1 kantor pusat dan 7 kantor kas antara lain :
 - 1) Bprs. Bumi Rinjani Kepanjen (kantor pusat)
 - 2) Bprs. Bumi Rinjani Kepanjen Kantor Kas GondangLegi
 - 3) Bprs. Bumi Rinjani Kepanjen Kantor Kas Donomulyo
 - 4) Bprs. Bumi Rinjani Kepanjen Kantor Kas Pakis
 - 5) Bprs. Bumi Rinjani Kepanjen Kantor Kas Karangploso
 - 6) Bprs. Bumi Rinjani Kepanjen Kantor Kas Turen
 - 7) Bprs. Bumi Rinjani Kepanjen Kantor Kas Bantur
 - 8) Bprs. Bumi Rinjani Kepanjen Kantor Kas Wagir

B. Letak Geografis PT.BPRS Bumi Rinajni Kepanjen

Secara geografi PT BPRS Bumi Rinjani terletak pada 112, 37' BT dan 07,58' 10" LS. Lokasi PT BPRS Bumi Rinjani di Km. JL. Ahmad Yani No.13, Kepanjen Kabupaten Malang, Jawa Timur. Jarak dari kota malang sejauh 15 km kearah selatan.

Wilayah kerja PT BPRS Bumi Rinjani sebagian besar tersebar diwilayah Kabupaten Malang dengan ketinggian antara 300-600 m di atas permukaan laut. Kabupaten Malang didukung oleh sumberdaya manusia yang cukup produktif yang sangat sesuai dengan visi dan misi perusahaan yaitu membantu pembiayaan masyarakat untuk mencapai kesejahteraan.

C. Visi, Misi dan Tujuan PT. BPRS Bumi Rinjani

Visi dari PT Bprs Bumi Rinjani Kepanjen adalah sebagai berikut :

“Membantu ummat insyaallah menuju kemakmuran dan kesejahteraan“

Dengan visi tersebut, PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ingin membantu seluruh umat agar dapat menuju kehidupan yang makmur dan sejahtera.

Misi dari PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen adalah sebagai berikut :

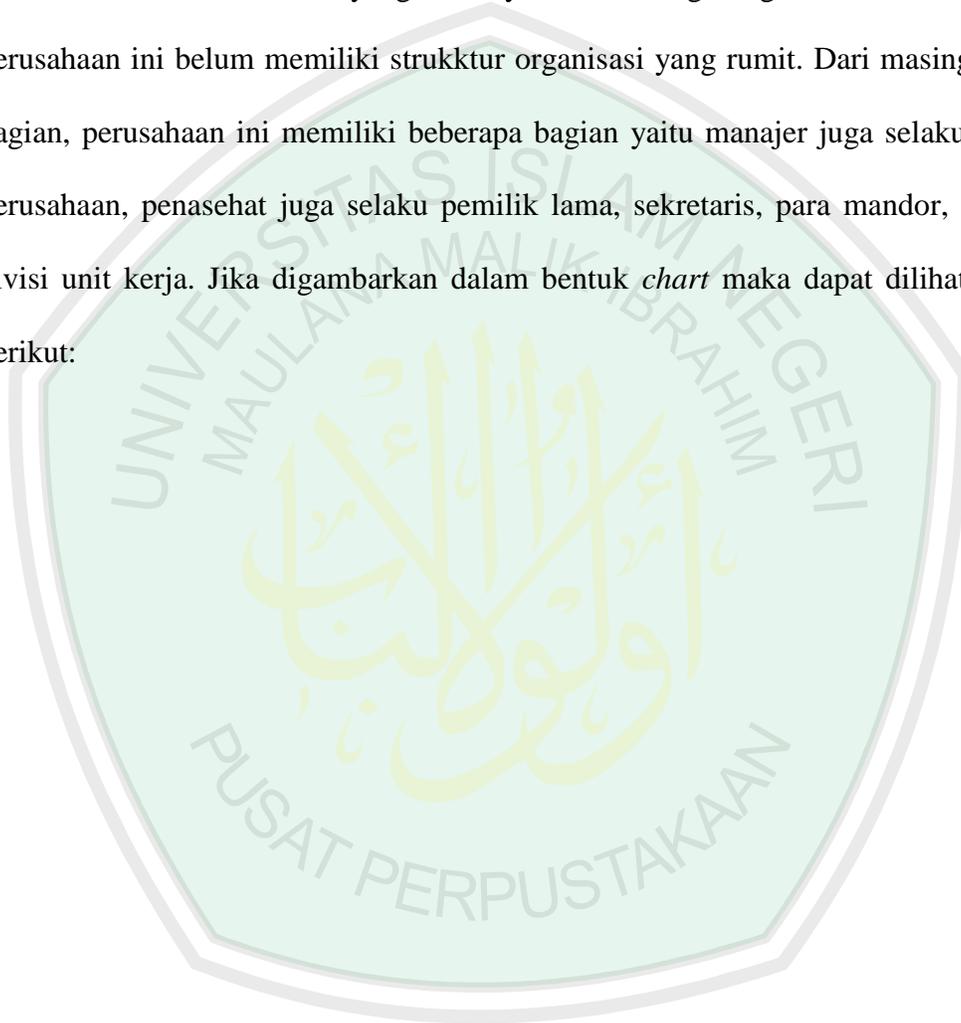
“Memberi contoh dan menjadi contoh dalam bermuamalah berdasar dan bersandar kepada Al-qur'an dan Al-Hadist” Dengan misi tersebut, PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ingin memberi dan menjadi contoh dalam bermuamalah dengan tidak meninggalkan hukum yang ada di dalam alqur'an dan hadist.

Tujuan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen mendirikan kantor kas di karangploso adalah untuk mendekatkan diri kepada nasabah dan dapat memperoleh lebih banyak nasabah serta memperluas pemasaran produk pembiayaan

D. Struktur Organisasi dan *Job Description*

1. Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani memiliki struktur organisasi yang sangat sederhana dan singkat, hal ini dikarenakan perusahaan ini adalah perusahaan keluarga dan dimiliki oleh swasta yang sifatnya masih tergolong tradisional, sehingga perusahaan ini belum memiliki struktur organisasi yang rumit. Dari masing-masing bagian, perusahaan ini memiliki beberapa bagian yaitu manajer juga selaku pemilik perusahaan, penasehat juga selaku pemilik lama, sekretaris, para mandor, dan para divisi unit kerja. Jika digambarkan dalam bentuk *chart* maka dapat dilihat sebagai berikut:





2. Job Description (pembagian kerja)

Job description ini mendeskripsikan bahwa masing-masing anggota organisasi akan memiliki pekerjaan yang berbeda antara anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya. Hal ini bertujuan untuk mengefisienkan dan mengefektifkan setiap pekerjaan yang ada, meliputi waktu, tenaga, dan biaya. *Job description* dari masing-masing anggota organisasi diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

A. Dewan Pengawas Syariah

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Mengawasi dan mengevaluasi sistem operasi dan produk-produk bank dan tidak menyalahi konsep Syariah Islam serta memberi keputusan berlaku tidaknya produk-produk yang baru diciptakan.
- 2) Membantu bagian marketing dalam merancang produk-produk yang sesuai dengan Syariah Islam.
- 3) Mengevaluasi kebijakan-kebijakan bank yang baru ditetapkan oleh direksi.
- 4) Menghadiri pertemuan bulanan pada hari Sabtu minggu ketiga dengan komisaris/ Pemegang saham dan Direksi di kantor PT. Bank Syariah Bumi Rinjani Singosari.
- 5) Membantu direksi dalam mengoperasikan bank agar sesuai dengan Syariah Islam.

B. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertugas mengawasi dan mengarahkan operasional yang dilaksanakan oleh Direksi agar tetap mengikuti kebijaksanaan Bank seperti tercantum dalam Undang-Undang Perbankan maupun Anggaran Dasar.

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Mempertimbangkan, menyempurnakan dan mewakili para pemegang saham dalam memutuskan perumusan umum kebijaksanaan bank yang

baru diusulkan oleh Direksi untuk dilaksanakan Bank pada masa yang akan datang.

- 2) Menyelenggarakan Rapat Umum Luar Biasa para pemegang saham dalam hal pembebasan tugas dan kewajiban direksi.
- 3) Mempertimbangkan dan menyetujui Rancangan Anggaran Perusahaan dan Rencana Kerja untuk tahun buku yang baru diusulkan oleh Direksi.
- 4) Mempertimbangkan dan memutuskan permohonan pembiayaan yang diajukan kepada bank yang jumlahnya melebihi jumlah maksimum yang dapat diputuskan Direksi.
- 5) Menyetujui atau menolak jenis pelayanan baru yang dapat diberikan bank kepada masyarakat atas usul Direksi.
- 6) Menyetujui semua hal yang menyangkut perubahan-perubahan modal dan pembagian laba.
- 7) Ikut bergabung dengan komite pembiayaan setiap 2 minggu sekali di kantor.
- 8) Pertemuan setiap bulan sekali dengan Dewan Pengawas Syariah dan Direksi pada hari Jum'at minggu terakhir.

C. Direksi

Direksi terdiri dari seorang direktur Utama dan seorang Direktur. Direksi memimpin serta mengawasi kegiatan Bank sehari-hari dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris dalam meningkatkan tujuan Perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab :

1) Direktur Utama

- a) Bank dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dipimpin oleh seorang Direktur Utama.
- b) Direktur Utama dalam menjalankan tugasnya melaksanakan kebijaksanaan Bank sehari-hari mengikuti kebijaksanaan umum yang digariskan oleh komisaris.
- c) Memimpin, mengkoordinasikan semua kegiatan Bank dan bertindak mewakili Bank di dalam dan diluar pengadilan.
- d) Membina tugas-tugas dalam lingkungan Bank untuk pengembangan pengetahuan kerja, ketrampilan dan sikap kerja (Pengembangan SDM Karyawan).
- e) Menjalin serta menjaga keharmonisan hubungan kerjasama dengan lembaga-lembaga Perbankan, Instansi-instansi Pemerintah, demikian pula Badan-Badan Swasta dan Masyarakat pada umumnya yang berada dilingkungan wilayahnya.
- f) Mewakili Dewan Komisaris berdasarkan suatu kuasa khusus, untuk melaksanakan tindakan-tindakan hukum tersendiri dalam rangka pengamatan kredit atau pelunasan utang debitur serta tindakan-tindakan hukum lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Bank
- g) Menyusun dan mengusulkan Perancangan Anggaran Perusahaan dan Rencana Kerja untuk tahun buku yang baru kepada Dewan Komisaris.
- h) Turut menandatangani surat-surat saham yang telah diberi nomor urut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Anggaran Dasar Perseroan.

- i) Menyetujui pemindahtanganan saham-saham kepada pembeli baru yang mana ditujukan atau dipilih oleh pemegang saham lama, setelah mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar mengenai pemindah tanganan saham-saham.
 - j) Mengundang Pemegang Saham untuk menghadiri rapat pemegang saham.
 - k) Mengajukan kepada Dewan Komisaris, jenis pelayanan baru yang dapat diberikan Bank kepada masyarakat untuk disetujui.
 - l) Menyetujui besarnya gaji dan tunjangan lainnya yang harus dibayarkan kepada para pejabat dan pegawai bank.
- 2) Direktur
- a) Mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan Bank sehingga pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan tata kerja dan prosedur yang berlaku.
 - b) Menjaga likuiditas perusahaan dan kas ratio/ uang kontan terpelihara cukup baik untuk kepentingan intern Bank maupun pihak luar serta tidak berada di bawah ketentuan-ketentuan minimum yang diwajibkan.
 - c) Mengadakan penyelesaian perhitungan utang piutang yang terjadi sehingga sejauh mungkin terhindar kemungkinan kerugian Bank sebagai akibat penyelesaian yang ditempuh.
 - d) Menjaga dan memelihara termasuk tata usaha yang diperlukan atas seluruh karyawan Bank dengan tertib dan teratur sehingga terhindar dari kemungkinan kerusakan dan kehilangan.

- e) Menjaga dan mengusahakan tersedianya dengan cukup fasilitas-fasilitas, seperti alat-alat tulis menulis, barang-barang cetakan serta perlengkapan lain yang diperlukan.
 - f) Menyetujui dan menetapkan penarikan dan penyetoran keuangan Bank pada lembaga-lembaga keuangan lainnya baik secara tunai maupun pemindah bukuan.
 - g) Menetapkan cara-cara penagihan kembali atas pembiayaan yang ternyata cidera janji/ menunggak secara efektif dan efisien.
 - h) Menilai prestasi kerja/ kegiatan dan tindakan-tindakan lainnya setiap pegawai Bank untuk kemudian mengusulkan lebih jauh sesuai ketentuan dan prosedur kepegawaian yang berlaku.
 - i) Melimpahkan/ pendelegasian wewenang dan atau sebagian wewenang kepada Kepala Bagian manajer dalam hal Direktur berhalangan menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditetapkan Bank Indonesia.
 - j) Mengambil langkah-langkah penertiban personalia dalam arti luas yang dipandang perlu guna menjamin disiplin dan tertib kerja sesuai kebijaksanaan kepegawaian dan dalam batas-batas wewenang yang dimiliki.
- 3) Direktur Utama Bersama-sama Direktur
- a) Menetapkan, memutuskan dan menyetujui serta memerintahkan Pembayaran dalam rangka realisasi pemberian kredit kepada calon-calon nasabah Bank dalam batas-batas wewenang yang berlaku dan sesuai dengan tata kerja dan

prosedur yang berlaku. Dalam hal ini termasuk pula penolakan permintaan kredit yang sesuai dengan pokok kebijaksanaan/ persyaratan yang berlaku.

- b) Mengadakan penilaian atas analisa kredit yang disusun oleh Kepala Bagian Kredit dan Pemasaran untuk kemudian membuat rekomendasi kepada komisaris dalam hal permintaan kredit tersebut berada diluar wewenang Direktur.
- c) Bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris tentang kekayaan Bank dan bertanggung jawab tentang keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan tata kerja dan prosedur yang berlaku secara efektif dan efisien serta menjamin kelancaran jalannya segala tugas/pekerjaan Bank.
- d) Bertanggung jawab penuh atas wewenang yang diberikan dalam menjalankan usaha Bank yang telah digariskan oleh Dewan Komisaris dan ketentuan-ketentuan Perbankan umumnya.
- e) Menandatangani bersama surat-surat yang secara resmi dikeluarkan oleh Bank yang bersangkutan kepada pihak-pihak luar.

D. Manager Marketing

Manager Marketing bertugas memimpin, mengawasi dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja di bagian marketing, serta memberikan laporan berkala atas hasil pekerjaan kepada Direksi.

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Mengawasi dan mengkoordinir bagian-bagian yang berada di bawahnya.
- 2) Memantau perkembangan/ kemajuan nasabah pinjaman/Dana

- 3) Membantu terlaksananya tugas Direksi dalam bidang marketing.
- 4) Mengkaji ulang atas Program kerja di bidang pembiayaan/dana.
- 5) Mencari sumber dana dengan melihat kemungkinan dan peluang dana murah yang dapat dihimpun dari masyarakat.
- 6) Melakukan survey dan analisa yang mengajukan pembiayaan.
- 7) Melakukan koordinasi dengan AO tentang nasabah yang mendapat fasilitas pembiayaan untuk segera melakukan angsuran.
- 8) Mengetahui dengan pasti bahwa produk atau jasa yang telah diberikan oleh Bank kepada nasabahnya benar-benar memenuhi kebutuhan.
- 9) Memainkan tenance dan menjaga hubungan baik dengan kreditur dan debitur.
- 10) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh direksi.

E. Account Officer (AO)

Account Officer (AO) : Membantu dalam memasarkan produk-produk Bank yang sesuai dengan Syariah Islam kepada masyarakat dengan service yang tinggi.

Tugas dan Tanggung jawab:

- 1) Melayani nasabah di wilayah masing-masing, baik nasabah tabungan, deposito maupun nasabah pembiayaan.
- 2) Mencari sumber dana dengan melihat kemungkinan-kemungkinan dan peluang dana murah yang dapat dihimpun dari masyarakat.
- 3) Mencari calon kreditur/ debitur yang potensial.
- 4) Melakukan koordinasi dengan Manajer Marketing tentang nasabah yang mendapat fasilitas pembiayaan untuk segera melakukan angsuran.

- 5) Memaintenance dan menjaga hubungan baik dengan kreditur dan debitur.
- 6) Mengetahui dengan pasti bahwa produk atau jasa yang telah diberikan oleh Bank kepada para nasabahnya benar-benar memenuhi kebutuhan.
- 7) Melakukan tugas-tugas marketing lainnya yang diberikan oleh Direksi maupun oleh Manajer Marketing.

F. Adminstrasi Pembiayaan

Adminstrasi Pembiayaan: Memasarkan produk-produk Bank yang sesuai dengan Syariah Islam kepada masyarakat dengan servis yang tinggi terutama dalam perolehan dana pihak ke tiga baik itu tabungan maupun deposito.

Tugas dan Tanggung jawab :

- 1) Menyiapkan akad perjanjian pembiayaan antara pihak Bank dan Nasabah yang mengajukan pembiayaan.
- 2) Memeriksa kelengkapan pengajuan pembiayaan dari nasabah.
- 3) Mencari sumber dana dengan melihat kemungkinan dan peluang dana murah yang dapat dihimpun dari masyarkat.
- 4) Mencari calon Debitur yang potensial.
- 5) Selalu menjaga hubungan baik dengan nasabah.
- 6) Mengetahui dengan pasti produk atau jasa yang telah diberikan oleh Bank kepada para debitur.
- 7) Melakukan tugas-tugas lainnya yang di berikan oleh Direksi.

G. Cash Dan Teller

Cash Dan Teller: Melaksanakan seluruh aktivitas yang berhubungan dengan transaksi kas, mengatur dan bertanggung jawab atas semua pelaksanaan administrasi dan laporan perincian kas setiap hari.

Tugas dan Tanggung jawab:

- 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah secara cepat, cermat dan ramah.
- 2) Mengatur dan bertanggung jawab atas dana kas yang tersedia, surat-surat berharga lainnya : Chegue, Bilyet Giro, buku tabungan milik Bank yang dipercayakan untuk disimpan di Bank.
- 3) Bertanggung jawab atas kecocokan saldo akhir dengan saldo akhir uang tunai pada box teller di akhir hari.
- 4) Menerima, menyusun serta menghitung secara hati-hati setiap setoran tunai, tarikan tunai dan sebagainya dari para nasabah untuk disimpan.
- 5) Mengatur dan menyimpan pengeluaran uang berdasarkan tarikan tunai dari nasabah.
- 6) Menandatangani formulir-formulir serta slip setoran tunai dari nasabah.
- 7) Membubuhi cap "Tunai", "Verivikasi" dan cap-cap lain pada setiap dokumen pembayaran yang diuangkan atau diterima kas.
- 8) Mengurus pengeluaran uang kas untuk pinjaman yang telah disetujui oleh bagian administrasi pembiayaan.
- 9) Melaksanakan tugas-tugas lain dalam membantu tugas operasi yaitu bagian tabungan, deposito dan pembiayaan.

Tugas sesuai sistem :

- 1) Menyiapkan/ menghidupkan komputer sebelum pekerjaan dimulai.
- 2) Menyiapkan peralatan Teller untuk verifikasi (stempel, sinar ultraviolet dan sebagainya).
- 3) Memeriksa slip setoran dan slip tarikan dengan direfikasi.
- 4) Menginput slip setoran dan slip tarikan ke dalam komputer.
- 5) Memberikan slip-slip kepada bagian accounting untuk diotorisasi.
- 6) Mencocokkan mutasi harian kasir dan perincian uang tunai dengan fisik uang yang ada.

H. Accounting

Accounting: Mengawasi dan bertanggung jawab atas kelengkapan dana dan bukti-bukti mutasi untuk kebenaran pencatatan transaksi sesuai dengan prinsip akuntansi Indonesia serta membuat laporan untuk Bank Indonesia tepat pada waktunya. Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Mengotorisasi slip-slip transaksi dari kasir dan dari semua bagian (yang menginput data).
- 2) Membantu membuat OB-an untuk transaksi yang ada.
- 3) Melakukan perhitungan Pendapatan dan perhitungan bagi hasil setiap akhir bulan.
- 4) Membuat laporan keuangan (neraca, rugi laba), Rekap General Ledger dan mutasi harian.
- 5) Mencetak daftar transaksi harian, daftar subledger rekapitulasi rekening per akhir bulan.

- 6) Membuat laporan bulanan, laporan BMPK, laporan saldo rekening dana pihak III dan sebagainya.
- 7) Memeriksa dan menyimpan bukti-bukti transaksi harian kepada Direksi.
- 8) Membuat laporan semesteran, laporan tahunan dan laporan publikasi.
- 9) Melaporkan laporan keuangan (neraca dan laba rugi) harian kepada Direksi.
- 10) Melaporkan laporan bulanan, laporan semesteran dan laporan tahunan.
- 11) Mengusahakan agar penyerahan laporan tersebut tepat pada waktunya sesuai ketentuan.
- 12) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Manager Operasional dan juga Direksi.

I. *Customer Service/ Umum*

Customer Service : Bertanggung jawab atas pengaturan dan pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian, pengadaan barang yang berguna untuk kelancaran operasional Bank serta keamanan terhadap semua kekayaan Bank, memberikan informasi pada calon nasabah tentang produk Bank.

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Melayani calon nasabah baru, baik itu calon nasabah tabungan, deposito, serta pembiayaan dengan cara memberi informasi kepada calon nasabah mengenai produk-produk Bank Syariah.
- 2) Melaksanakan administrasi data pegawai perusahaan dan menjalankan arsipnya tersimpan dengan baik dan teratur sehingga mudah dicari dan diperlukan.

- 3) Membuat absensi karyawan setiap bulannya dan hubungannya dengan hak cuti yang dapat dijalankan setiap pegawai.
- 4) Menerima surat permohonan pemberhentian pegawai dan menyetorkannya kepada Direksi.
- 5) Mengawasi keamanan dan kebersihan sarana kantor.
- 6) Menyediakan dan mendaftarkan alat-alat tulis kantor yang diperlukan.
- 7) Mengetik surat-surat/ surat edaran, memo intern, pengumuman serta dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian dan menyimpan didalam arsip yang baik.
- 8) Menginventarisasikan barang-barang yang ada dikantor juga melakukan penyusutan barang-barang inventaris tersebut.
- 9) Mengadministrasikan gaji dan tunjangan setiap pegawai dan melaksanakan perhitungan serta pembayarannya termasuk di dalamnya penambahan karena lembur atau pengurangan karena pembiayaan pegawai.
- 10) Mengawasi pembayaran listrik dan telepon kantor.
- 11) Membantu dan memberikan informasi kondisi kerja pegawai kepada pimpinan.
- 12) Melaksanakan tugas-tugas non operasional lainnya yang ditugaskan Direksi.
- 13) Membuat menyetorkan dan melaporkan pajak.

Dewan Komisaris juga selaku pemilik saham bertugas untuk menjalankan fungsi manajemen dan bertugas untuk memberikan kebijakan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang berkembang dalam lingkungan perusahaan PT BPRS Bumi

Rinjani Kepanjen Malang maupun lingkungan luar perusahaan. Direktur utama akan bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan yang dikelolanya, maka dengan demikian manajer memiliki wewenang penuh terhadap kebijakan yang akan diterapkan kepada perusahaan.

Anggota organisasi yang selanjutnya adalah penasehat, keberadaan penasehat diperlukan oleh perusahaan dikarenakan dapat mendampingi direksi untuk melaksanakan tugasnya. Penasehat akan memberikan pengarahan terhadap apa saja yang menyangkut perusahaan seperti halnya kebijakan-kebijakan, perluasan usaha, pengatasan kredit macet. Dalam hal ini penasehat akan memberikan pertimbangan pemikiran terhadap direksi karena dari faktor pengalaman yang dimiliki, penasehat lebih berkompeten dibidangnya dikarenakan penasehat adalah pemilik dari perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Malang tersebut, tetapi yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan akhir adalah direksi itu sendiri.

Direktur utama berfungsi untuk memimpin dan mengawasi kegiatan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen setiap harinya sesuai dengan apa yang telah disetujui dan disepakati dewan komisaris. Tugas dan tanggungjawab direktur utama adalah mengelola PT. BPRS Bumi Rinjani sehingga tercapai semua tujuan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Dan mengawasi kesalahan-kesalahan kerja, agar dapat meminimalisir kesalahan kerja.

E. Ruang Lingkup atau Usaha PT. BPR Syari'ah Bumi Rinjani

Adapun ruang lingkup kegiatan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen adalah mencakup tabungan, deposito, dan pembiayaan diantaranya: pembiayaan murabahah,

pembiayaan mudharabah dan pembiayaan musyarakah. Dari semua produk di atas yang lebih mendominasi dari pembiayaan adalah pembiayaan murabahah.

Produk-Produk Pembiayaan Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen antara lain:

A. Penghimpunan Dana:

1) *Tasyarin*

Tasyarin yaitu tabungan syariah rinjani yang setoran dan pengambilannya dapat dilakukan sewaktu-waktu.

2) Rinjani Pintar

Rinjani pintar yaitu tabungan pendidikan yang setorannya dapat dilakukan sewaktu-waktu dan pengambilannya dapat dilakukan dua kali dalam setahun (tengah semester dan akhir semester) atau sesuai dengan kesepakatan antara bank dan nasabah

3) Tabungan Qurban

Tabungan qurban yaitu tabungan yang dipergunakan untuk hari raya idhul qurban, yang setorannya dapat dilakukan menjelang hari raya idhul qurban atau sesuai dengan kesepakatan bank dan nasabah. Tabungan ini biasanya banyak digunakan masyarakat yang ingin berqurban di hari raya idul adha.

4) Tabungan Fitri

Tabungan fitri yaitu tabungan yang dipergunakan untuk hari raya idhul fitri, yang setorannya dapat dilakukan sewaktu-waktu dan pengambilannya hanya dapat

dilakukan menjelang hari raya idhul fitri atau sesuai dengan kesepakatan bank dan nasabah.

5) Deposito

Deposito yaitu simpanan yang bertujuan untuk investasi dan penarikannya hanya dapat dilakukan pada saat jatuh tempo sesuai jangka waktu yang disepakati (1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan). Dan dapat diperpanjang secara otomatis (ARO).

6) Tabungan Haji dan Umroh

Tabungan haji dan umroh yaitu tabungan yang dipergunakan untuk ibadah haji atau umroh yang setorannya dapat dilakukan sewaktu-waktu dan pengambilannya hanya dapat dilakukan pada saat menjelang ibadah haji dan umroh. Atau sesuai dengan kesepakatan bank dan nasabah. Pada saat pendaftaran haji kami limpahkan pada bank yang ditunjuk oleh pemerintah.

B. Penyaluran dana:

1) *Murabahah*

Murabahah adalah akad jual beli barang sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin keuntungan yang disepakati. Dan berdasarkan akad jual beli tersebut bank membeli barang yang dipesan oleh nasabah dan menjualnya kepada nasabah. Harga jual bank adalah harga beli dari supplier ditambah keuntungan yang disepakati. Bank harus memberitahu secara jujur harga pokok barang kepada nasabah berikut biaya yang diperlukan.

Adapun tahap-tahap pembiayaan murabahah di PT. BPRS Bumi Rinjani Singosari yaitu:

- a) Pada setiap permohonan murabahah baru, bank per ketentuan internal menerangkan esensi dari pembiayaan murabahah serta kondisi penerapannya terhadap nasabah.
- b) Bank meminta nasabah untuk mengisi formulir pembiayaan murabahah. Dan pada formulir tersebut di cantumkan jenis dan spesifikasi barang yang di inginkan, perkiraan harga barang yang di maksud, uang muka yang dimiliki oleh nasabah, dan jangka waktu pembayaran.
- c) Dalam proses permohonan pembiayaan tersebut bank melakukan analisis mengenai kelengkapan administrasi yang disyaratkan, aspek hukum, aspek personal, aspek barang yang akan diperjual belikan, dan aspek keuangan.
- d) Sebelum perealisasiian pembiayaan, BPRS membutuhkan waktu minimal sehari untuk menentukan apakah nasabah tersebut layak di beri pembiayaan atau tidak.

2) *Mudharabah*

Akad mudharabah adalah akad kerjasama antara bank selaku pemilik dana (shahibul maal) dengan nasabah selaku mudharib yang mempunyai keahlian atau ketrampilan untuk mengelola suatu usaha yang produktif dan halal. Dimana bank memberikan modal 100 % kepada mudharib. Hasil keuntungan dari penggunaan dana tersebut dibagi bersama berdasarkan nisbah yang disepakati di awal akad.

Sedangkan apabila rugi, kerugian tersebut ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian tersebut bukan akibat kelalaian pengelola, dan pengelola hanya

wajib mengembalikan modalnya saja kepada bank. Seandainya kerugian tersebut diskibatkan karena kecurangan atau kelalaian si pengelola maka pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.

3) *Musyarakah*

Musyarakah adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberika kontribusi dana (atau amal/expertice) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan. Biasanya musyarakah ini di aplikasikan bank dalam pembiayaan proyek dan modal ventura.

4) *Ijarah* (sewa)

Ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (ownership/ milkiyyah) atas barang itu sendiri.

F. Ketenaga Kerjaan

PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen mamiliki jumlah karyawan sebanyak 75 terdiri dari sebagian laki-laki dan sebagian lainnya adalah perempuan, karyawan yang terbagi menjadi karyawan tetap, dan karyawan kontrak. Setiap karyawan tersebut akan diberikan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi yang telah dimiliki oleh karyawan tersebut. Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan-karyawan tersebut akan

mengikuti jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan akan bekerja selama 5 hari dalam satu minggu dengan ketentuan sebagai berikut:

Hari senin : 08:00 – 17:00

Hari selasa – Jum'at : 08:00 – 17:00

Hari Sabtu/Minggu : Libur

Jam Istirahat : -keloter 1: 12:00-13:00

-keloter 2: 13.00-14.00

G. Program Kerja

Program kerja yang dimiliki oleh perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Malang ini tergolong program kerja yang hampir sama dengan yang ada di BPRS lainnya sederhana, program kerja perusahaan ini dapat diuraikan meliputi, Pertama adalah penetapan sistem kerja, program kerja ini ditunjukkan dengan cara kerja yang relatif bebas dan santai namun dapat menyelesaikan target PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, dengan adanya sistem kerja tersebut maka antar karyawan akan terbentuk rasa kekerabatannya sehingga karyawan akan lebih mudah dan nyaman untuk menjalankan kewajibannya.

Kedua adalah pemeliharaan kepercayaan nasabah, program kerja ini ditunjukkan dengan pelayanan prima yang diberikan kepada pelanggan untuk pelayanan yang cepat dan sesuai dengan waktu dan yang telah disepakati sebelumnya.

Ketiga adalah pemeliharaan kesejahteraan karyawan, program kerja ini ditunjukkan dengan pemberian kompensasi dan insentif kepada para karyawan dengan

bentuk uang tunai dan sembako yang diberikan perusahaan secara berkala yang bertujuan untuk mensejahterakan para karyawannya selain dari upah reguler saja.

Yang keempat adalah menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar, program kerja ini diwujudkan dengan pengadaan acara keagamaan yang dilakukan setiap hari kamis dengan mengundang seluruh anggota perusahaan dan semua elemen masyarakat untuk berpartisipasi dalam acara tersebut, kegiatan semacam ini bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi dan kekerabatan antara pihak perusahaan dan pihak masyarakat sekitar.

H. Keunggulan yang dimiliki PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen

Keunggulan dari produk-produk menurut informan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, Kabupaten Malang adalah proses yang tidak lama dan berbelit-belit dan PT. BPRS Bumi Rinjani juga terpercaya karena adanya relasi dengan Bank Mandiri Syariah. PT. BPRS Bumi Rinjani ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Merupakan perusahaan yang tergolong perusahaan yang sudah besar dan maju terutama dilihat dari sisi tenaga kerja yang besar yaitu sebanyak 75 orang dan sudah memiliki banyak kantor kas.
2. Bagi hasilnya cukup tinggi karena mitra kerja BPRS sudah banyak.
3. Proses cepat dan mudah
4. Pelayanan yang ramah dan jujur
5. Lokasi PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang yang berdekatan dengan masyarakat yang kebanyakan bertani dan pedagang ini merupakan peluang bagi perusahaan karena berdekatan dengan nasabah.

6. Mudah di jangkau karena sudah banyak kantor Kas yang ada
7. Pemberian potongan khusus kepada nasabah yang rutin dan tertib dalam pembayaran kredit ketika pelunasan
8. Bersahabat dengan nasabah dan terus menjalin silaturahmi dengan nasabah

I. Kendala yang dihadapi Perusahaan

Kendala yang biasa dihadapi oleh perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penguasaan teknologi informasi dalam jajaran perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang masih kurang sehingga untuk mempromosikan lewat media maya ataupun internet masih mengalami kesulitan.
2. Terbatasnya SDM dari PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang mengerti tentang konsep bagaimana cara meyakinkan atau mempengaruhi nasabah agar dapat menggunakan produk syariah yang ada.
3. Sistem yang sering eror karena kantor kas yang sudah banyak namun ahli IT nya masih terbatas
4. Informasi system tentang produk-produk belum tersedia dengan lengkap.

4.2 Paparan Data

Proses penggalian data yang valid perlu ditentukan pada informan yang memiliki keterlibatan secara langsung atau tidak langsung dengan perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Sedangkan pada penelitian kualitatif ini informan yang diperlukan untuk menggali informasi yang valid bukan berdasarkan pada generalisasi tetapi berdasarkan segala jenis temuan yang didapatkan dari fenomena

lapangan yang terkait dengan subjek penelitian, dengan kata lain tidak ada jumlah yang pasti bagi jumlah informan yang diperlukan untuk memperoleh informasi tetapi informasi tersebut dapat diakhiri sampai pada titik jenuh.

Pentingnya informan terletak pada ketepatan informasi yang nantinya juga akan mempengaruhi relevan atau tidaknya informasi tersebut dengan objek penelitian yang akan diteliti. Penetapan informan ini haruslah telah mengetahui, mengalami dan merasakan secara pasti tentang Spiritualitas dalam budaya organisasi yang sedang berkembang pada perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Malang, yang mana budaya organisasi tersebut sebagai pondasi dalam kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan bersama, penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan sederhana dan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga jumlah informan kunci akan dipilih dan ditentukan dengan sengaja (*purposive*), kemudian dilanjutkan dengan *snowball* yaitu berdasarkan informasi dari informan kunci. Keterlibatan dan kapabilitas informan sangatlah diunggulkan dalam suatu penelitian kualitatif, dikarenakan informasi yang nantinya akan diberikan kepada peneliti haruslah yang relevan dengan subjek penelitian.

Kriteria yang harus dimiliki oleh informan harus memiliki masa kerja minimal 3 tahun, hal ini dikarenakan menurut para informan, karyawan yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun akan dianggap ahli dibidangnya dan sudah mampu menerima pekerjaan yang relatif berat. Sedangkan pada pengambilan sampel menurut *snowball* adalah pengambilan sampel yang berdasarkan rekomendasi dari

informan kunci. Dalam hal ini informan kunci penelitian ini adalah Bapak AA Komang Warsa N yang sudah memiliki masa kerja 24 tahun.

Historis penentuan informan ini berawal dari informan kunci yaitu Bapak AA Komang Warsa N yang memang sudah ahli dibidangnya dikarenakan masa kerjanya sudah mencapai 21 tahun yang bekerja dan menjabat sebagai direktur utama. Setelah melakukan wawancara terhadap informan kunci ini peneliti mendapatkan rekomendasi dari informan kunci untuk melanjutkan wawancara kepada Ibu Sindy Yuli Kurniawati yang memiliki masa kerja selama 7 tahun dalam bidang personalia. Dari informan kedua ini juga merekomendasikan kepada Yessi Marcylya yang telah memiliki masa kerja selama 5 tahun dan bekerja pada bidang SID. Dari informan ketiga ini peneliti mendapat rekomendasi untuk menemui informan selanjutnya dengan diantarkan oleh Yessi Marcylya diantarkan menuju ruangan Dwi Sumaryani yang memiliki masa kerja selama 3,5 tahun dalam bidang Teller dilanjutkan menuju informan yang kelima yaitu Ibu Erna Rustanti yang sudah memiliki masa kerja 19 tahun dibidang kepala kas, setelah wawancara usai ibu Erna Rustanti merekomendasikan kepada informan kepada Bapak Supriyadi yang telah memiliki masa kerja selama 3 tahun dibidang pengaman CS (*costumer servis*).

Maka berdasarkan informan kunci yaitu direktur utama perusahaan memberikan rekomendasi tentang semua informan yang diperlukan untuk penggalan data kepada setiap divisi-divisi unit kerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten. Dari setiap divisi-divisi diambil seorang informan yang dianggap mampu mewakili, dengan demikian tidak semua anggota divisi memberikan kontribusi secara

langsung kepada penelitian ini. Jadi keseluruhan informan yang dibutuhkan dari penelitian ini sebanyak 6 orang yang pastinya memiliki keterlibatan langsung dan kapabilitas yang tinggi karena semua informan ini diambil dari karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang itu sendiri, sedangkan deskripsi dari beberapa informan tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Informan

No	Nama Informan	Status/Divisi Unit Kerja	Pengalaman Kerja
1.	Komang Warsa N	Direktur Utama	Selama 24 tahun beliau berkerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sebagai direktur utama
2.	Sindy Yuli Kuniawati	Personalia (HRD)	Selama 7 tahun beliau berkerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sebagai bagian Personalia yang menangani karyawan.

3.	Yessi Marcylya	SID (Sistem Informasi Debitur)	Selama 5 tahun beliau bekerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sebagai bagian SID yang guna mengecek sejarah pinjaman calon nasabah sebelum diberi pinjaman.
4.	Dwi Sumaryani	Teller	Selama 3,5 tahun beliau bekerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sebagai bagian Teller yang mengurus uang masuk dan keluar atau kas yang langsung berhadapan dengan nasabah.
5.	Erna Rustanti	Kepala Kas Karangploso	Selama 19 tahun beliau bekerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sebagai kepala kantor kas di karangploso
6.	Supriyadi	CS (Costemer servis)	Selama 3 tahun beliau bekerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sebagai CS (Costemer servis) yang mengurus bakal nasabah dan mengecek data pemimjaman dan melayani jika ada komplek dari nasabah

Dari fakta yang ada pada perusahaan tersebut dapat diketahui dari pemaparan para informan yang diambil dengan latar belakang pengambilan sampel *purposive* dan *snowballing* ini adalah sebagai berikut:

a. Informan Pertama : Bapak AA Komang Warsa N

Pernyataan dari Bapak AA Komang Warsa N selaku direktur utama yang mendeskripsikan bahwa beliau adalah direktur utama yang menjalankan tanggungjawab atas semua kegiatan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dari administrasi keuangan, kepegawaian dan kesektarian, dan merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelajaran dan kekayaan perusahaan.

Dalam PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang ini para karyawan dibedakan menjadi dua jenis karyawan sesuai dengan jenis kontrak kerjanya, yang pertama adalah jenis karyawan kontrak, karyawan golongan ini adalah karyawan yang di upah setiap bulanya, tetapi karyawan ini belum memiliki gaji atau tunjangan seperti karyawan tetap. Sedangkan jenis karyawan yang kedua adalah karyawan tetap, dimana karyawan jenis ini adalah karyawan ini yang diupah bukan atas dasar berapa banyak jumlah hari yang mereka gunakan untuk bekerja, sudah sesuai dengan hak-hak mereka dari gaji dan bonus. Jadi perbedaan yang paling mencolok dari kedua jenis karyawan ini adalah model gaji yang berbeda, jika karyawan kontrak digaji sesuai dengan jumlah kerja mereka .

Pernyataan dari beliau bahwa PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen tergolong pekerjaan yang berat dikarenakan pekerjaan di BPRS membutuhkan tenaga yang prima dan siap kejar target, khususnya dalam memulai suatu pekerjaan dan setiap tutup buku akan lebih terasa sulit dikarenakan mengawali dan mengakhiri pekerjaan tersebut para pekerja harus mempersiapkan semua yang sesuai dengan keinginan para

nasabah, disamping itu, para karyawan juga dituntut untuk bekerja teliti dikarenakan ini menyangkut kepercayaan nasabah dan keuangan yang diawasi OJK. Menurut Bapak AA Komang Warsa N bahwa pemilik pertama yang bernama H. Roeslan dan Ibu Betty sering berpesan kepada karyawannya sebagai berikut:

“Berhati-hati dalam berkerja dan lebih teliti sebelum melakukan transaksi”,

Pernyataan itu mengandung arti bahwa pekerja tersebut dihimbau untuk hati-hati dalam menjalankan pekerjaannya dikarenakan menyangkut alur keuangan dan kepercayaan nasabah. PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen memiliki karyawan sekitar 75 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak, dan karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen adalah laki-laki, dan perempuan yang diindikasikan sebesar 1 orang sebagai OB dan 1 orang menjadi satpam. Hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang nantinya akan diberikan kepada karyawan adalah jenis pekerjaan yang mengurus tenaga dan pikiran.

Menurut bapak Komang Warsa N PT. BPTS Bumi Rinjani ini adalah pekerjaan yang cukup mengurus tenaga dan pikiran sehingga nyaman dalam berkerja itu diperlukan, maka saya selalu mengarahkan karyawan untuk sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak AA Komang Warsa N yaitu:

“berkerja itu bukan hanya sebagai hal untuk memenuhi kebutuhan namun untuk beribadah kepada Tuhan”,

Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa beliau memperbolehkan dan menyarankan karyawan untuk selalu berkerja dilandasi karena Tuhan. Dari masing-masing karyawan telah ditentukan oleh PT. BPRS Bumi Rinajni sesuai dengan agama

masing-masing karyawan disarankan untuk tidak melupakan kewajiban mereka sebagai seorang hamba. Dengan adanya pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa para karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen memiliki rasa nyaman dalam berkerja karena mereka memulai berkerja dilandasi ibadah, hal ini juga dikarenakan pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut adalah pekerjaan yang berat.

Cara kerja yang mencolok dari PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang ini adalah berkerja tepat waktu cepat dan teliti. Jika aka nada intruksi pekerjaan yang akan diberikan kepada para karyawan akan diinformasikan kepada kepala kantor kas masing-masing dan nantinya tersebut akan dilanjutkan ke para karyawan dapat langsung mengerjakan tugas tersebut. Tetapi sebelum itu perusahaan akan menetapkan target kerja yang nantinya harus dipenuhi oleh para karyawan bagian AO.

Pekerjaan yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen selalu berfluktuatif, terkadang pekerjaan menumpuk, tetapi kadangkala tidak begitu menumpuk. Namun di dalam sela-sela kesibukan berkerja antar kariawan saling mengingatkan untuk melaksanakan ibadah shalat wajib atau pun shalat sunnah seperti shalat duha. PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen menjadi perusahaan yang sangat unik, pernyataan ini memiliki alasan bahwa setiap pagi dan sore *before* dan *after* berkerja mereka selalu berdoa bersama namun berdoa dalam hal ini bukan untuk pengarahan atau apel berkerja namun benar-benar untuk berdoa agar perkerja mereka lakukan lancar. Sistem semacam ini sangat menarik karena jika pimpinan telambat masuk pun

ia akan berdoa diluar atau dibelakang bukan di depan, sehingga karyawan dan pimpinan memiliki derajat sama saat berdoa Seperti yang telah dinyatakan oleh informan adalah sebagai berikut:

“berdoa itu penting dalam memulai kerja dan mengakhiri kerja agar pekerja kami lancar dan di restui Tuhan”,

Pernyataan ini mengandung makna bahwa berdoa dalam berkerja adalah sara seorang agar dalam berkerja selalu dalam kemudahan dan di lindungi Tuhan, dan sarana menyadarkan masing-masing karyawan bahwa berdoa salah satu penunjang kesuksesan mereka dalam berkerja. Dengan adanya hal menurut beliau maka karyawan baik di kantor pusat atau di kantor kas akan lebih sering berinteraksi yang diagap bahwa hal ini akan meningkatkan kemistri di masing-masing karyawan, mereka akan merasa bahwa berkerja seperti memiliki keluarga kedua selain keluarga dirumah.

Sehingga jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh para pekerja maka perusahaan dapat memberikan teguran moral seperti teguran seorang saudara kepada saudaranya, mereka tidak merasa sakit hati atau seperti teguran yang ada di perusahaan yang lain karena PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen antar karyawan sudah merasa seperti kerabat sendiri, maka ketika adanya kesalahan dalam berkerja mereka ditegur tidak merasa sakit hati karena sudah adanya kemistri di masing-masing karyawan.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sangat dipandang baik oleh Bapak AA Komang Warsa N karena perusahaan tersebut dirasa dapat memberikan kontribusi

yang positif terhadap karyawannya yang merasa memiliki perusahaan. Dan karena kerja yang baik perusahaan pun selalu berfikir mengenai kesejahteraan yang didapat para karyawan tidak hanya berupa upah saja tetapi jga ada insentif lain berupa uang tunai, jaminan kesehatan, hal ini bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh, sedangkan *output* yang diharapkan adalah bertambahnya produktifitas maupun komitmen organisasi dari masing-masing karyawan tersebut.

Terkait dengan komitmen dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, pak AA Komang Warsa sendiri telah mengabdikan diri sebagai karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ini kurang lebih selama 21 tahun. Dengan masa kerja yang begitu lama Bapak AA Komang Warsa N belum memikirkan untuk pindah kebank lain, hal ini diperkuat dengan pernyataan Bapak AA Komang Warsa N yaitu sebagai berikut:

“saya sudah nyaman mbak berkerja disini karena disini sudah seperti keluarga sendiri walau saya dan karyawan berbeda agama namun kami bias saling menghargai”,

Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa beliau telah memiliki perasaan puas akan pekerjaan yang beliau jalani sekarang ini. Beliau telah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya dalam hal suasana kerja yang ada di perusahaan tersebut meliputi rasa kekerabatan dan kekeluargaan yang masih kuat yang dibentuk dalam kegiatan pekerjaan atau diluar perkerjaan. Rasa kepuasan kerja tersebut didapat beliau dari segi non material seperti halnya rasa kekerabatan antar karyawan yang masih kental, hal ini membuat beliau masih bertahan dengan pekerjaan yang sekarang.

Meskipun para karyawan memiliki upah yang bisa dibilang kecil karena jumlahnya yang lebih rendah dari UMR, tetapi para karyawan masih tetap bertahan, meskipun para karyawan memiliki upah yang bisa dibilang kecil karena jumlahnya yang lebih rendah dari UMR kota Malang, jika ditotal dalam perolehan selama satu bulan maka upah yang didapat berkisar antara UMK Malang berada dikisaran Rp. 1.600.000, tetapi para karyawan masih tetap bertahan dengan pekerjaan yang sekarang. Alasan mengapa mereka tetap bertahan dengan pekerjaannya sekarang adalah rasa loyal dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maupun karyawan lain yang memang sudah dianggap seperti keluarga sendiri, alasan tersebut dilontarkan beliau yang menyatakan bahwa:

“walau pun gajinya disini tidak seberapa mbak, namun karyawan tetap nyaman bekerja soalnya saya selalu mengajak mereka untuk tetap bercengkrama antar karyawan, lewat kegiatan-kegiatan diluar oprasional seperti pengajian rutin, outbond dan sebagainya”,

Kalimat tersebut mengandung makna bahwa meskipun beliau hanya mendapatkan gaji yang kecil tetapi beliau tetap bertahan dengan pekerjaannya sekarang atas dasar komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan maupun rekan kerja beliau. Dalam pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa dalam bekerja di perusahaan tersebut beliau tidak hanya mencari kepuasan materi semata tetapi beliau juga mencari kepuasan non materi seperti halnya suasana kerja yang mendukung.

Perasaan akan rasa nyaman tersebut muncul dikarenakan rasa kekerabatan yang timbul dari masing-masing karyawan tersebut sangatlah erat, sehingga persaingan dalam bentuk apapun akan rendah bahkan hilang. Disamping itu efek yang

ditimbulkan dari rasa kekerabatan tersebut adalah anggapan bahwa semua karyawan yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ini adalah sebuah keluarga, seperti yang disampaikan oleh beliau bahwa:

“dari kegiatan berdoa bersama semua karyawan dan kegiatan-kegiatan rohani atau lainnya di luar kantor jadi karyawan di sini sudah seperti saudara sendiri mbak”,

Pernyataan ini mengandung arti bahwa beliau sudah menganggap para karyawan lain sebagai keluarga sendiri. Meskipun masing-masing karyawan bukan saudara sekandung tetapi rasa kekeluargaan yang tercipta seperti keluarga kandung sendiri. Anggapan terhadap karyawan lain layaknya seperti keluarga sendiri tersebut sudah ditanamkan semenjak PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen beliau pimpin. Anggapan tersebut disamping untuk merekatkan hubungan para karyawan juga untuk membuat kesan bahwa setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut adalah keluarga yang harus dihormati dan dijaga dengan baik.

Terdapat perbedaan dalam PT. BPRS Bumi Rinajni Kepanjen dengan BPRS lain yang ada dalam persahan ini selalu saling mengingatkan untuk selalu beribadah sesuai agama masing-masing. Tetapi dengan sistem tersebut bukan berarti perusahaan memiliki strata sosial yang tinggi antara para staf dan karyawan, meskipun dengan adanya sistem tersebut hubungan kekeluargaan antara para anggota staf dan karyawan masih terjalin dengan baik, serta nilai-nilai kemasyarakatan antar individu maupun kelompok dirasa masih kental.

b. Informan Kedua : Ibu Sindy Yuli Kuniawati

Ibu Sindy Yuli Kuniawati adalah salah satu karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen, beliau dapat dikatakan karyawan senior karena masa kerja beliau yang relatif lebih lama dibandingkan dengan karyawan lainnya, yaitu sekitar 7, Ibu Sindy Yuli Kuniawati mempunyai spesialisasi kerja pada bagian personalia, pada bidang ini beliau yang bertugas menyediakan dan mengelola karyawan. Tugas utama yang diemban oleh Ibu Sindy Yuli Kuniawati adalah menginvestasikan kebutuhan karyawan, pengawasan pengadaan investaris melakukan pembayaran gaji, lembur, pesangon, bonus dan sebagainya. Beliau tergolong karyawan tetap yang diupah sesuai dengan ketetapan yang diberikan perusahaan.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen memiliki reputasi yang bagus dan siklus kerja yang baik, menurut beliau PT. BPRS Bumi Rinajni Kapanjen tersebut adalah perusahaan yang baik dari segi pengelolaan karyawan karena pimpinan dan manajemen selalu mengadakan kegiatan-kegiatan penunjang kegiatan kantor yang dapat mempererat kemistri antar karyawan. Menurut beliau system yang cukup membuat berkesan baginya adalah kegiatan keagamaan yang rutin mereka lakukan setiap mingguan. Hal ini yang membuat karyawan selalu merasa dekat dengan sang pencipta dan membuat pribadi masing-masing karyawan lebih baik, bahkan tak jarang pimpinan mengingatkan kami untuk mealkakukan kegiatan shalat sunnah seperti pernyataan beliau :

“Shalat dhuha agar memudahkan rezeki mu, la kita kerja ini bukan hanya diawasi manusia tapi juga Tuhan ”

Pernyataan beliau mengandung makna kalau beliau bahwa perusahaan berusaha untuk selalu membangun sepiritualitas di dalam kerja agar masing-masing karyawan selalu merasa bahwa mereka berkerja bukan semata untuk dirinya sendiri namun juga mengfandung nilai ibadah. Gambaran terhadap fenomena yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan tersebut adalah suatu bentuk sarana yang besar terhadap nilai lain yang mereka anggap sebagai sesuatu yang membuat mereka berkerja lebih tenang dan nyaman.

Tidak jauh berbeda dengan BPRS lainnya di PT. BPRS Bumi Rinajni yang basic nya syari'ah namun ada bebrapa karyawan dna pimpinan mereka non muslim namun mereka tetap dapat bercengkrama dan menghargai karena disini menerapkan bahwa setiap agama memberi petunjuk kepada arah yang baik, dan perusahaan menunjukan dalam dukungan mereka dalam masing-masing karyawan melakukan kegiatan agama adalah mengingatkan mereka untuk tidak lupa dalam mengamalkan dan melaksanakan ritual gama mereka masing-masing. Dengan alasan rasa kekeluargaan yang tinggi ini lah yang membuat beliau belum memikirkan untuk mencari pekerjaan baru padahal perusahaan lain sudah memberikan tawaran yang lebih dari segi upah maupun insentif.

c. Informan Ketiga : Ibu Yessi Marcylya

Salah satu informan yang bernama Ibu Yessi Marcylya adalah karyawan yang masih tergolong karyawan junior, ini dikarenakan beliau masih memiliki masa kerja sekitar 5 tahun, beliau bekerja di bagian SID (Sistem Informasi Debitur).

Didasarkan dari jenis karyawan yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, beliau termasuk karyawan tetap.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen menurut beliau adalah perusahaan yang baik, hal ini dikemukakan beliau karena suasana kerja yang terbentuk begitu serius tapi santai, dan keuntungan lain yang diperoleh dari suasana kerja seperti ini adalah kerukunan dan kenyamanan yang masih kental dalam semua lini kerja. Salah satu alasan yang membuat beliau mampu bertahan dengan pekerjaan tersebut adalah suasana tersebut. Beliau mendeskripsikan bahwa suasana kerja yang nyaman dan bersahaja itu mulai ia rasakan sejak awla berkerja.

Tanggapan mengenai kegiatan-kegiatan keagamaan baik berdoa bersama, pengajian rutin dan sebagainya menurut beliau bahwa dengan adanya hal ini tidak mengagu aktivitas kerja atau kegiatan lain justru membuat keakrapan di setiap karyawan semakin dekat, apa lagi berdoa bersama sebelum dan sesudah berkerja menurut ia hal ini sangat efektif untuk masing-masing kantor kas dapat saling bertukar pikiran dan masalah agar jika kantor kas satu belum mengalami masalah tersebut dapat mengetahui lebih awal cara penyelesaiannya, dan hal tersebut juga sarana bercengkrama antara karyawan hal dapat meningkatkan kemistri satu sama lain.

Namun hal lain yang menurut beliau dirasa lebih baik jika kegiatan keagamaan seperti diatas atau tour religi di buat pertahun bukan 2 tahun sekali agar karyawan jauh lebih bisa membuat antar karyawan dan keluarga kariyawan lebih erat lagi. Tetapi disamping adanya doa bersama dan pengajian rutin tersebut beliau masih

merasa wajar dan dapat menerima kebijakan tersebut sebagaimana mestinya. Menurut beliau hal tersebut dapat menjalin keakraban antara senior dan junior.

Strata sosial yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dapat dikatakan rendah, pernyataan ini dipaparkan oleh beliau yang menganggap atasan atau pemilik atau pun pimpinan PT. BPRS Bumi Rinjani menganggap karyawannya setara, tidak membedakan warna kulit, tinggi atau rendahnya pendidikan, atau pun agama yang dimiliki oleh masing-masing individu. Beliau mengatakan bahwa:

“sini itu tidak membeda-bedakan mbak semua sama, mau yang beragama muslim atau non muslim, kami saling menjalankan ibadah dan kepercayaan masing-masing, kami pun saling mengingatkan”,

Pernyataan diatas tersebut mengandung makna bahwa meskipun masing-masing karyawan sama walau agama, rasa tau pendidikan mereka berbeda semua diagab keluarga sendiri. Menurut pemaparan beliau dalam melaksanakan kegiatan agama semua karyawan diberi kebebasan yang sama, tidak yang di istimewa atau di belakakan. Menurut beliau karyawan yang memiliki tingkat spiritual yang rajin memiliki kinerja cukup lebih rapid an tertip dalam berkerja, karena mereka merasa bahwa berkerja itu diawasi pula oleh Allah SWT bukan hanya manusia atau pimpinan.

d. Informan Keempat : Ibu Dwi Sumaryani

Ibu Dwi Sumaryani adalah salah satu karyawan yang bekerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dengan masa kerja kurang lebih selama 3,5 tahunan, beliau mengemban tugas dibagian teller, khususnya keluar masuknya uang kas. Beliau adalah karyawan yang tergolong karyawan sudah tetap. Menurut beliau pekerjaan di

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen adalah pekerjaan yang keras dikarenakan pekerjaan yang diemban beliau adalah pekerjaan yang cukup butuh ketelitian dan kejelian karena berurusan dengan keluar masuknya uang kas perusahaan dan kepercayaan nasbah pun salah satunya ada di dirinya. Meskipun demikian beliau merasa nyaman dan puas untuk bekerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dikarenakan suasana kerja yang mendukung.

Suasana kerja yang dimaksud beliau adalah suasana kerja yang bersahabat, kerapatan kerukunan, dan rasa tenggang rasa yang cukup tinggi, dengan demikian suasana kerja yang mendukung inilah yang membuat masih bertahan dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini diungkapkan beliau seperti berikut:

“saya kerja disini mbak, seperti berkerja dengan saudara sendiri baik dengan pimpinan atau karyawan biasa, dulu saat saya belum berkerja disini saya tidak begitu rajin dalam ibadah sekarang sudah lumayan lah mbak karena disini saat shalat kami selalu di ingatkan bahkan diajaka untuk menambah sunnah”,

Pernyataan beliau ini mengandung arti bahwa beliau bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ini tidak hanya untuk sekedar mencari uang semata tetapi beliau juga memikirkan pekerjaan yang nyaman dan memiliki suasana yang mendukung bahkan bisa membuatnya menjadi pribadi yang jauh lebih baik, serta beliau menganggap bahwa karyawan lain seperti halnya keluarga beliau sendiri. Dalam benak beliau bahwa bekerja untuk perusahaan tersebut tidak hanya mencari kepuasan secara materi saja, tetapi yang lebih penting dari pada itu beliau mencari kepuasan secara non materia seperti halnya suasana kerja dan rasa kekerabatan yang

dibangun oleh perusahaan untuk menjaga hubungan antara perusahaan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lain.

Kegiatan keagamaan dilakukan menurut beliau adalah sebenarnya secara tidak langsung cukup mempengaruhi hubungan berkelompok, karena kegiatan agama mengarahkan kita pada nilai-nilai muamalah dalam berkerja yang harus sabar, saling menolong tidak saling curiga, hal ini membuat individu dapat menahan diri dan ini mempengaruhi hubungan mereka dengan kelompok. Dalam kegiatan agama mereka seperti pengajian mereka selalu diarahkan pak kyai untuk selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mulai dari pekerjaan individu atau kelompok diberikan sampai pekerjaan tersebut selesai dilaksanakan, dan membuang sifat-sifat buruk seperti sirik dan dengki terhadap teman kerja, satu sama lain harus saling menolong dan saling berkomunikasi agar berkerja itu menyenangkan dan dapat berkerja dengan maksimal agar tidak mengecewakan nasabah.

Disamping pengajian rutin di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen setiap 2 tahun sekali seluruh karyawan di ajak tour religious sekaligus berlibur dengan semua karyawan dan jajaran pimpinan. Dilihat dari hal itu beliau mengungkapkan bahwa beliau masih belum puas dengan peraturan atau hal-hal mengenai kegiatan keagamaan yang ada di perusahaan, ungkapan beliau tentang masalah tersebut yaitu:

“ya saya kerja disini satu sisi seneng mbak, tapi kadang kegiatan kaya pengajian gitu dadakan mbah harinya jadi kadang benturan dengan kegiatan dirumah”,

Ungkapan beliau tersebut mengandung makna bahwa dalam masa kerja 3,5 tahun tersebut beliau masih belum menemukan kepuasan dalam kegiatan perusahaan

dalam hal ini dikarenakan kegiatan terkadang waktunya mendadak. Tetapi disini lain ketidak puasan beliau merasa tertutupi dengan adanya hal lain yang ia dapatkan yaitu dari kegiatan keagamaan yang rutin sedik demi sedikit membuat pribadinya jauh lebih baik dari sebelumnya, beliau mengatakan dulu juga pernah berkerja di BPRS lain namun tidak seperti di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang rutin mengadakan kegiatan agama dan siraman rohani yang membuat beliau terus dapat berbenah diri.

Sempat terlintas mempunyai keinginan pindah kerja di tempat lain dikarenakan kegiatan yang begitu padat, tetapi bagi beliau itu hanyalah sebuah keinginan belaka karena setelah difikir ulang beliau sudah merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Beliau juga merasa berat untuk meninggalkan teman-teman kerja yang sudah beliau anggap sebagai anggota keluarga tersebut, dan berat meninggalkan perusahaan yang telah memberinya kedalaman agama dan teman-teman yang mengajarnya terus menjadi pribadi yang lebih baik. selama 3,5 tahun terakhir ini. Beliau menegaskan bahwa

“saya sebenarnya terkadang ada rasa ingin pindah mbak, tapi saya sekarang sadar disini saya banyak belajar membenah diri dan mendapat teman-teman yang mengajarkan saya hal-hal yang baik, maka saya urungkn niat itu”,

Penegasan tersebut memiliki makna bahwa beliau sebenarnya memiliki perasaan ingin pindah pekerjaan dikarenakan kegiatan yang diluar oprasional kerja terlalu banyak, tetapi beliau masih merasa berat dengan teman-teman kerja dan perusahaan yang telah memberikan dan mengajarkan beliau hal-hal yang lebih baik. Namun menurut beliau sistem tersebut akan mengurangi persaingan antar karyawan perusahaan sehingga perilaku individualis dari tiap-tiap karyawan tidak akan

terbentuk dengan sehat. Pernyataan dari beliau tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya terbentuk dari kepuasan secara materi yang diberikan perusahaan tempatnya bekerja, tetapi komitmen organisasi yang kuat dapat terbentuk akibat factor non materi yang ada pada perusahaan tersebut seperti kegiatan-kegiatan di luar oprasional yang positif ataupun tradisi dan nilai yang berkembang dan dianut oleh

Dengan adanya kegiatan keagamaan tersebut para karyawan tidak merasa dirugikan dengan adanya kegiatan tersebut, menurut beliau adanya kegiatan tersebut membuat para karyawan akan bekerja dengan niati ibadah seperti apa yang selalu dikatakan pimpinan dan tidak lagi memperdulikan perbedaan agama atau pun suku yang ada. Pernyataan tersebut diperkuat dengan ungkapan beliau tentang kegiatan keagamaan yang ada di perusahaan yaitu:

“disini itu mbah dengan adanya kegiatan keagamaan diluar oprasional kantor membuat kami bekerja dengan kesenangan dan persaingan pun tak begitu ada mbak”,

Ungkapan beliau mengandung arti bahwa beliau bekerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen mendapatkan apa yang tidak ia dapatkan di BPRS lain, kegiatan yang ada cukup menyejukan hati karena rutin dapat siraman rohani dari pak kyai agar mendapat dan menjadi pribadi yang jauh lebih baik. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat kegiatan keagamaan akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan tekanan, dikarenakan para karyawan telah merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga para karyawan menganggap bahwa tingginya kegiatan agama membuat mereka jauh lebih tenang dalam berkerja.

e. Informan Kelima : Ibu Erna Rustanti

Ibu Erna Rustanti adalah salah satu karyawan senior yang bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang memiliki masa kerja yang bisa dibilang lama yaitu sekitar 19 tahun. Beliau termasuk jenis karyawan tetap, saat ini beliau menduduki bagian kepala kantor kas di Karangploso, dalam bagian ini beliau bertanggungjawab terhadap segala kegiatan operasional yang ada di kantor kas yang ada di Karangploso. Semua jenis pekerjaan pernah dijalani oleh beliau dikarenakan beliau memiliki masa kerja yang sudah cukup lama, maka dari itu beliau adalah salah satu karyawan senior yang disegani oleh para karyawan lain, namun walau pun beliau senior namun beliau mudah akrab dan asik dengan karyawan.

Kegiatan pembelajaran kepada karyawan baru juga biasa beliau lakukan untuk membantu karyawan baru tersebut beradaptasi dengan pekerjaan maupun keadaan yang ada dalam perusahaan. Dengan bermodalkan pengalaman kerja yang memang tidak diragukan lagi beliau menjadi karyawan yang mendapatkan perhatian lebih untuk dijadikan sebagai panutan para karyawan yang memiliki tingkat dibawahnya, pernyataan yang pernah diungkapkan oleh beliau pada saat wawancara yaitu:

“saya sudah lama berkerja disini tetapi jika ada karyawan baru meminta diajari maka tidak segan-segan saya ajari, ya sama-sama belajar mbak”

Pernyataan beliau tersebut mengandung maknanya bahwa beliau telah menempuh waktu yang lama untuk bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, hal ini membuat beliau mampu beradaptasi dengan baik pada setiap jenis pekerjaan

dan semua karyawan yang ada pada perusahaan, beliau juga menjadi karyawan panutan oleh karyawan lain yang dilihat dari masa kerja dan keahlian yang dimiliki, tidak lepas dari itu semua beliau juga menjadi guru teladan bagi karyawan baru untuk memberikan pengajaran dan pengalaman kerja guna memberikan kemudahan bagi karyawan baru untuk beradaptasi dengan pekerjaan maupun suasana kerja yang ada pada perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen. Komitmen yang dimiliki beliau adalah selama perusahaan masih menggunakan keahlian yang dimilikinya maka beliau akan tetap bekerja diperusahaan tersebut. Perhitungan lain yang menjadi alasan beliau tetap bertahan dengan pekerjaan tersebut adalah bekerja di disini membuat beliau diajari memiliki keluarga yang baru dan suasana kerja yang agamis membuat ia lebih tenang dalam bekerja.

Selama 19 tahun ini beliau bekerja diperusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen, sehingga beliau sudah terbiasa dengan segala jenis pekerjaan dan suasana kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Menurut beliau hubungan yang terjalin antar kelompok karyawan dan individu masih terjalin sangat erat sehingga beliau sudah menganggap para karyawan lain sebagai keluarga kandung begitupun pemilik perusahaan juga menganggap beliau juga sebagai anggota keluarga, pernyataan tersebut diperkuat dengan pernyataan beliau yaitu

“di sini mbak sudah seperti saudara sendiri, karena kegiatan-kegiatan diluar kantor yang rutin kami lakukan membuat kami selalu berinteraksi dan berkomunikasi yang baik, ditambah disini mbak kami diberi kebebasan dan dalam beribadha misalnya mau shalat duha kami diberi kebebasan”,

Demikianlah yang disampaikan beliau terkait tentang hubungan keakrapan yang terjalin antar karyawan tersebut, pernyataan beliau tersebut mengandung makna bahwa para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sudah dianggap keluarga sendiri oleh beliau, tidak memandang besar atau kecilnya karyawan, tua atau mudanya karyawan, laki-laki atau perempuan, jika beliau akan senang untuk membantu siapa saja yang membutuhkan beliau sesuai dengan kemampuan beliau. Dalam menjalankan pekerjaan beliau dan anggota yang lain akan menerapkan sistem saling menolong walau sudah memiliki tanggungjawab masing-masing untuk mempermudah pekerjaan yang dihadapi.

Disamping itu, beliau mengatakan bahwa kegiatan berdoa bersama saat pagi dan sore sebelum dan sesudah berkerja itu sangat membantu dan efektif karena jika tidak ada kegiatan itu maka masing-masing karyawan akan jarang berkomunikasi namun dengan ada hal tersebut karyawan lebih sering bertemu dan dapat saling bertukar pikiran, pernyataan tersebut diperkuat dengan pengakuan beliau tentang jam lembur yaitu:

“kalau saya mbak senang adanya doa bersama sebelum dan sesudah berkerja karena semua karyawan akan berdoa bersama mbak dan menambah keakrapan kami antar karyawan”,

Pernyataan beliau tersebut tentang jam kerja mengindikasikan bahwa beliau merasa senang dengan kegiatan-kegiatan keagamaan yang ada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, hal ini dikarenakan dengan adanya hal ini karyawan dapat . Namun menurut beliau jam kerja lembur jarang diberlakukan oleh perusahaan dikarenakan pekerjaan yang diberikan sudah terjadwal dengan baik, maka jam kerja lembur tidak

akan diberlakukan sampai perusahaan tersebut mendapatkan selalu dekat dengan Allah SWT walau dengan pekerjaan yang padat dan sesibuk apa pun, menurut beliau dulu waktu saya berkerja di tempat lain saya sangat sulit menjalankan kegiatan keagamaan karena waktu sangat dibatasi namun beda dengan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang sangat membebaskan kami untuk menjalan kegiatan keagamaan kami, malah hal ini sangat disarankan oleh pimpinan, menurut pernyataan beliau tentang hal itu diperusahaan tersebut yaitu:

“masalah shalat dan kegiatan keagamaan yang menyarakn dari pihak manajemn mbak, saya merasa senang karena hal itu lebih bisa mendekatkan kami pada Allah mbak”,

Penegasan beliau tersebut mengandung makna bahwa para karyawan wajib mengikuti kegiatan agama yang ada, walau pun kegiatan itu tidak berhubungan langsung dalam oprasional kantor nator PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen jauh lebih maju dari pada kantor-kantor lain yang ada di grub Bumi Rinjani. Menurut beliau cukup mempengaruhi kinerja karyawan secara individu atau kelompok. Sepemahaman beliau bahwa upah kegiatan tersebut yang didapat oleh masing-masing karyawan bertujuan bahwa karyawan berkerja itu tidak hanya diawasi oleh pimpinan dan manejemen namun juga diawasi oleh Allah. Seperti hal yang ia kemukan oleh informan:

”Dulu kegiatan agama tidak ada mbak, selama pimpinan pak Komang kegiatan kantor jauh lebih aktif dan membuat karyawan lebih sering berinteraksi dan menurut saya dari segi kinerja jauh lebih baik, terbukti dengan prestasi kantor yang terus meningkat mbak”

Penegasan beliau tersebut mengandung makna bahwa kegiatan keagamaan yang ada itu ada sejak pimpinan pak AA Komang Warsa N, dan memiliki peran

penting dalam pencapaian kerja yang baik di lingkungan kerja karyawan yang membuat kinerja karyawan dapat terlihat maksimal karena kegiatan diluar operasional kantor yang ada membuat masing-masing karyawan lebih banyak saling berinteraksi. Maka para karyawan wajib mengikuti kegiatan agama yang ada, walau pun kegiatan itu tidak berhubungan langsung dalam operasional kantor nator PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen jauh lebih maju dari pada kantor-kantor lain yang ada di grub Bumi Rinjani. Menurut beliau cukup mempengaruhi kinerja karyawan secara individu atau kelompok. Sepemahaman beliau bahwa upah kegiatan tersebut yang didapat oleh masing-masing karyawan bertujuan bahwa karyawan berkerja itu tidak hanya diawasi oleh pimpinan dan manejemen namun juga diawasi oleh Allah

f. Informan Keenam : Bapak Supriyadi

Bapak Supriyadi merupakan salah satu dari karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang memiliki masa kerja yang belum begitu lama, masa kerja beliau kurang lebih sekitar 3 tahun bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Beliau salah satu karyawan junior yang bekerja pada bidang CS (Costemer servis). Beliau dapat digolongkan sebagai karyawan tetap. Menurut beliau bahwa kerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen itu sangat membuat beliau nyaman karenakan suasa kerja yang nyaman apa lagi memberi kebebasan dalm beribadah karena beliau dari keluarga yang cukup agamis dan hidup dilingkungan pesantren membuat ia merasa nyaman dengan segala kegiatan yang ada di kantor mengenai keagaman dan selalu mengingatkan pada Allah.

Beliau menyatakan bahwa kentalnya kegiatan mengenai keagamaan membuat karyawan berkerja cukup berkerja dengan jujur dan hal ini yang di inginkan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen membuat beliau merasa nyaman dalam hal suasana kerja, sehingga beliau dapat dengan tenang untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, menurut beliau suasana kerja seperti ini dapat terbentuk karena banyak dari karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen memiliki kemistri antar karyawan. Alasan tersebut diperkuat dengan pernyataan beliau tentang terbentuknya rasa kekeluargaan pada perusahaan tersebut yaitu:

“Disini itu mbak, maaslah kegamana itu seperti diutamakan kan mbak sebagai sarana untuk saling memperkuat hubungan antar karyawan dan pimpinan mbak, jadi banyak karyawan yang betahkerja disini”,

Pernyataan yang diungkapkan beliau tersebut mengandung makna bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut telah memiliki kedekatan sehingga menimbulkan suasana kerja yang nyaman, dan jika terdapat karyawan dari luar yang tidak memiliki hubungan keluarga sama sekali maka karyawan tersebut akan dianggap sebagai keluarga sendiri karena hal tersebut sudah lumrah dalam perusahaan tersebut. Perlakuan tersebut tidak hanya memandang kepada karyawan yang masih memiliki hubungan sedarah saja, tetapi perlakuan yang sama bahwa setiap anggota organisasi yang ada diperusahaan tersebut adalah sebagai saudara juga diterapkan kepada karyawan dari luar yang tidak memiliki hubungan darah sama sekali. Fenomena ini dapat terjadi dikarenakan perusahaan telah menurunkan nilai-nilai agama dan sosial kepada setiap anggota organisasinya semenjak dulu. Nilai-nilai agama dan sosial yang paling utama yang diturunkan oleh

perusahaan adalah anggapan bahwa semua anggota organisasi yang ada di perusahaan tersebut adalah sama dan perlakukanlah sama tersebut sebagaimana mestinya tidak membedakan suku, agama dan sebagainya.

Disamping itu menurut beliau dengan adanya kegiatan keagamaan yang ada dari berdoa bersama, pengajian rutin, samai tour ketempat-tempat agama setiap 2 tahun sekali cukup efektif karena dengan hal ini membuat para karyawan benar-benar memperhatikan pekerjaannya dan kami lebih berkerja jujur dan tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan. Dengan adanya hal ini juga membuat karyawan merasa berada dikantor sama seperti berada dirumah sendiri, dan dengan pimpinan yang selalu mengagap semua karyawan sama walau kami dari latarbelakang dan agama yang berbeda beliau mengagap kami sama dan tidak ada yang beda. Dan ketika kami melakukan kesalahan pun kami ditegur bukan dimarahi karena hal ini pula membuat karyawan sangat betah berkerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

Menurut beliau acara istiqhosah juga sering di laksanakan kantor semacam ini sangat didukung oleh para karyawan, dikarenakan acara seperti ini juga berguna sebagai ajang untuk mengumpulkan para karyawan disamping di tempat kerja sehingga harapannya acara istiqhosah ini dapat lebih merapatkan hubungan kekerabatan antar masing-masing anggota organisasi juga. Disamping untuk mempererat tali silaturahmi acara ini juga dapat memberikan kebutuhan psikologis ataupun spiritual yang sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan motivasi kerja disamping upah dan insentif. Beliau mengungkapkan keuntungan yang bias diperoleh para anggota organisasi dalam acara ini yaitu

“acara istiqosah juga sering mbak dilakukan dan saya juga senang karena cukup membuat tenang hari mbak dari penaknya masalah hidup”,

Makna yang bisa diambil dari pernyataan tersebut adalah bahwa beliau sangat mendukung baik acara istiqosah tersebut, dikarenakan acara tersebut disamping sebagai pemenuhan kebutuhan spiritual juga sebagai ajang berkumpul para anggota organisasi selain di tempat kerja. acara keagamaan tersebut sangaja disambut baik oleh para anggota organisasi karena dapat dijadikan hiburan untuk melepas penat yang disebabkan oleh pekerjaan yang menumpuk selama seminggu penuh. Yang paling penting dari semua itu adalah ajang untuk memperkuat tali silaturahmi antara perusahaan dan karyawan, perusahaan dengan para mitra kerja, karyawan dengan mitra kerja perusahaan, karyawan dengan karyawan, perusahaan dengan masyarakat sekitar, dan karyawan dengan masyarakat sekitar.

Sampai saat ini beliau masih bertahan dengan pekerjaan yang ada meskipun masih ada kekurang. Mereka juga menganggap bahwa tidak adanya perbedaan strata antara anggota perusahaan yang satu dengan yang lain, jadi antara yang tua dengan yang muda, laki-laki dengan perempuan, yang kecil dengan yang besar, yang senior maupun yang junior, dan atasan maupun karyawan akan dianggap sama dan setara, dan untuk membedakan hanyalah dengan etika sosial yang berkembang dalam masyarakat saja. Lunturnya strata sosial dan agama yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen tersebut dibuktikan dengan hubungan sosial yang baik antara atasan atau pun pemilik perusahaan dengan karyawan bawahan yang bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen . Dalam pernyataan beliau bahwa pemilik perusahaan yang

biasa dipanggil pak Roeslan dan Bu Betty dapat memperlakukan para bawahannya sebagai kerabat sendiri, sehingga hal ini akan memberikan motivasi terhadap para karyawan itu sendiri untuk berkomitmen dalam perusahaann yang telah memberinya nafkah tersebut.

4.2.1 Spiritual di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen

Dari paparan data dari para informan dapat di tarik simpulan dan digambarkan bahwa spiritualitas di tempat kerja sudah sejak lama diterapkan oleh PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yaitu meliputi kegiatan-kegiatan yang memang sudah sejak lama di lakukan dan sudan menjadi tradisi dalam berkerja dalam kegiatan kantor, kegiatan itu seperti:

a. Berdoa Bersama *Before* dan *After* Berkerja

Berdoa bersama *Before* dan *After* berkerja mungkin hal ini sudah biasa yang ada di semua lembaga dan perusahaan perbankan dimana pun, namun jika di lembaga lain atau perbankan lain hal ini hanya sarana pimpinan untuk pengarahan dan evaluasi kerja namun berbeda dengan yang ada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen berdoa bersama *Before* dan *After* berkerja ini adalah benar-benar sarana para karyawan untuk berdoa kepada Allah agar semua perkerjaan mereka pada hari itu lancar dan tidak ada halangan apa pun, dan disin saat berdoa bersama tidak ada istilah pimpinan dan karyawan biasa semua sama, siapa yang datang terlambat maka akan berdoa diluar, sehingga masing-masing karyawan benar-benar berdoa dan tidak ada jarang pemisah diatara pimpinan dan karyawan biasa hal ini diperkuat dengan pernyataan informan:

”disini berdo’a ya berdo’a mbak, tidak ada untuk pengarahannya, namun asli untuk berdo’a menurut masing-masing agama, ya sama seperti hal ajaran Islam gitu mbak, diawali dengan Bismillah dan diakhiri Hamdallah bisa dibilang seperti itu mbak”

Dapat diartikan bahwa kegiatan berdo’a bersama ini adalah salah satu sarana untuk mereka berdo’a agar selalu mendapat kemudahan dalam bekerja, dan hal ini juga sarana untuk berkomunikasi seluruh karyawan karena semua karyawan yang di kantor kas pun akan berdo’a di kantor pusat, maka disini tidak ada istilah karyawan kantor pusat tidak kenal dengan karyawan kantor kas tidak saling mengenal atau tidak tau keadaan di kantor kas karena setiap hari mereka selalu berinteraksi, ini lah yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam bekerja.

b. Istiqosah dengan Masyarakat

Kegiatan istiqosah adalah salah satu kegiatan spiritual yang ada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang rutin dilakukan dalam 1 bulan sekali bukan hanya dengan karyawan namun juga dengan masyarakat hal ini masih terus berjalan karena pihak manajemen mempercayai bahwa istiqosah dapat menjadi salah satu sarana untuk siraman rohani bagi karyawan dan dapat sarana mempererat hubungan pihak kantor dengan masyarakat sekitar perusahaan ini upaya perusahaan menjalin komunikasi yang dengan masyarakat. Dan dengan adanya istiqosah juga sebagai sarana untuk karyawan selalu membenahi niat dalam bekerja dan kegiatan untuk mempererat hubungan pula antar karyawan, hal ini diperkuat oleh yang disampaikan informan:

“disini rutin ada istiqosah mbak dengan masyarakat, ya guna buat menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar kantor mbak”

Hal ini mengandung makna bahwa dengan adanya istiqosah bersama dapat meningkatkan spiritual individu masing-masing karyawan dan sebagai siraman rohani yang secara tidak langsung akan berpengaruh dengan sikap meraka dan perkerjaan masing-masing karyawan.

c. Pengajian Rutinan Seluruh Pegawai

Pengajian rutin yang di lakukan 2 minggu sekali ini masih rutin dilakukan oleh pihak kantor PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen karena ini adalah rangkaian kegiatan spiritual yang menjadi kegiatan rutin kantor dalam menunjang spiritual masing-masing individu karyawan, memang dibidang cukup banyak kegiatan-kegiatan keagama hal ini di lakukan dan di arahkan oleh pihak manajemen, menurut tim manajemen bahwa kegiatan ini sarana peneratan hubungan antar karyawan dan juga sarana untuk evaluasi kinerja masing-masing devisi karyawan. Harapan dengan hal ini karyawan yang melakukan kesalahan tidak merasa di hokum namun lebih diajak untuk musyawarah dan sharing bersama agar seluruh karyawan dapat berkerja jauh lebih baik, hal ini diperkuat dengan yang disampaikan informan:

“Di sini itu banyak mbak kegaitan ada yang di laksanakan kantor sendiri dan dari grub mbak, semua ini sebagai siraman rohani dan upaya menciptak suasana kekeluarga mbak”

Maka hal ini jelas bahwa kegiatan pengajian rutinan yang menjadi tradisi masih dilakukan sebagai saran untuk perusahaan untuk menciptakan suasana kekeluarga dan bersahaja dalam keluarga hal ini upaya untuk menghilangkan perbedaan stara social yang sering menimbulkan pertengkaran antar karyawan hal ini usaha perusahaan utuk meredanya, agar karyawan dapat lebih berkerja dengan kondusif dan produktif.

d. Tour Relegius Besama Seluruh Jajaran dan Karyawan

Kegiatan tour religious diadakan 2 tahun sekali hal ini di lakukan sekaligus krekreasi dengan seluruh karyawan dan manajmen untuk menambah keakarapan di antara karyawan dan pimpinan, dan mereka berkunjung ketempat-tempat religi seperti ziarah wali limo apa wali songo atau kebalik tempat-tempat religi yang ada, guna mengingatkan diri masing-masing akan adanya para leluhur dalam hal menyebarkan kebaikan entah itu di agama apa pun, karena menurut informan bahwa kegiatan ini juga sebagai refresi atas pekerjaan yang menumpuk dan dari penaknya kerja selama 2 tahun lamanya. Hal ini juga dilakukan sebagai tunjangan atau bonus untuk semua karyawan dengan krekreasi sekaligus tour gratis dari perusahaan atas kerja keras dan komitmen mereka dalam berkerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, hal ini di perkuat oleh yang disampaikan oleh informan:

“Kalau Tour religi atau krekreasi bersama dilakukan 2 tahun dalam sekali mbak, ya sebagai sarana kantor memberi bonus lah atas kerja kami dalam 2 tahun belakangan”

Jelas dari pemaparan dari informan bahwa kegiatan tour bersama ini rutin perusahaan lakukan sebagai serana menciptakan kemistri antar karyawan agam mereka dapa tmenyatu dan mengagap satu sama lain adalah keluarga sendiri dan mereka akan memperlakukan teman kerjanya seperti saudara mereka sendiri, dan hal ini mengurangi keirian social di masing-masing individu karyawan dan mereka dapat berkerja dengan nyaman.

e. Simbol-simbol Tulisan Keagamaan

Menurut pimpinan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen bahwa symbol-simbol yang ada bahwa memperjelas konsep-konsep atau gagasan tentang berkerja harus

berlandaskan tentang ke Tuhan nan karena symbol memiliki peran sebagai sarana untuk menghayati pekerjaan sesuai agama, namun hal ini bukan suatu symbol untuk melambangkan tingginya nilai kualitas iman seseorang, karena symbol ini hanya berfungsi sebagai tanda atau lambing dari hal-hal dan nilai-nilai yang baik agar di contoh dan di aplikasikan dalam berkerja, sama hal nya lambing Bhinika Tunggal Ika yang bermakna walau berbeda-beda namun tetap satu jua, hal ini menunjukkan bahwa Indonesia walau berbeda namun tetap satu tujuan, sama hal nya symbol-simbol tulisan keagamaan yang bermakna dan harapan bahwa nilai-nilai yang luhur dapat di terapkan dalam dunia nyata dalam berkerja, hal ini diperkuat kembali pernyataan dari informan:

“Iya mbak, disini ada symbol-simbol dan tulisan-tulisan itu hanya sarana kantor saja guna mengingatkan bahwa hal-hal yang baik harus di amalkan dlam perbuatan”

Hal ini sudah jelas bahwa symbol-simbol yang ada adalah upaya perusahaan untuk mengingatkan karyawan jika ada yang ingin berbuat buruk, dan mengingatkan karyawan untuk berkerja dan terus berberbenah diri agar dapat berkerja dengan maksimal dan jauh lebih baik sesuai yang di harapkan oleh perusahaan. Dan hal ini sebagai saran menuju harapan-harap perusahaan untuk semua karyawan dapat berkerja sesuai dengan harapan kantor dan karyawan dapat berkerja dengan baik. Simbol-simbol yang ada sebagai sarana dan prasarana yang disiapkan oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam membangun spiritualitas diri di dalam lingkungan kerja, dan diharapkan hal ini dapat menimbulkan suasana kerja yang positif.

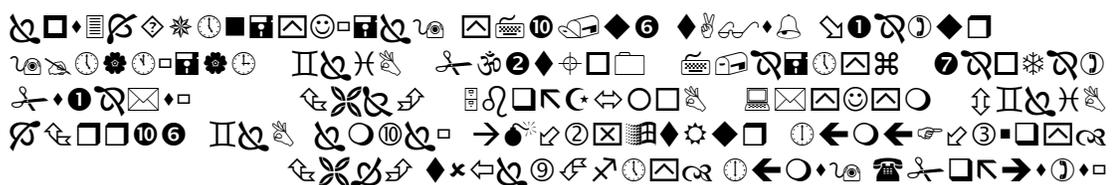
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Penerapan Spiritualitas di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen

Dalam pembahasan ini terdapat pembahasan berbagai rangkuman yang telah diuraikan diatas, selain didasarkan pada pemaknaan data yang berhasil dikumpulkan di lapangan juga merujuk pada pendekatan study kasus atau dengan literature lainnya, agar supaya penelitian ini mempunyai nilai tambah dari sebuah penelitian kualitatif, sehingga dapat diketahui relevansi dari penelitian spiritualitas ditempat kerja (*Workplace Spirituality*) pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dengan tema-tema yang muncul dari hasil penelitian ini. Setiap tema akan memiliki penjelasannya sendiri seperti halnya:

1. Level Personal/ *Meaningful Work*

Ferguson (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*). *Meaningful work* mewakili level individu. Hal ini adalah aspek fundamental dari *workplace spirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2008). Dalam (ancok,2005)Seperti Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al- Hijr:15:28-29:



28. Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku akan menciptakan seorang manusia dari tanah liat kering (yang berasal) dari lumpur hitam yang diberi bentuk,

29. Maka apabila aku telah menyempurnakan kejadiannya, dan telah meniupkan kedalamnya ruh (ciptaan)-Ku, Maka tunduklah kamu kepadanya dengan bersujud.

Pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Perspektif individual adalah pengalaman individu dalam menerapkan nilai-nilai spiritualitas pribadi dalam organisasi (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2008) Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia—spiritualitas berdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat *prakultural* dan lebih primer dibandingkan dengan agama.

Implementasi spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen berdasarkan persepsi anggota organisasi bahwa spiritualitas di tempat kerja yang berkembang saat ini adalah spiritualitas yang mana ditunjukkan dengan masih kentalnya kegiatan keagamaan seperti berdoa bersama before dan after berkerja, pengajian rutin, istiqosah, tour religi yang masih dijunjung tinggi sampai saat ini. Kesamaan dari masing-masing agama dalam interaksi sosial juga menjadi faktor utama dalam operasional perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ini, sehingga anggapan bahwa antar karyawan sebagai kakrapan akan terbentuk dengan baik. Dampak yang terjadi akibat adanya spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) ini adalah salah satu cara untuk

meningkatnya produktivitas dan keakrapan karyawan dalam penyelesaian dan berhubungan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing bidang kerja oleh perusahaan dan meningkatnya komitmen organisasi dari anggota organisasi.

Kondisi semacam ini sangat berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Duchon dan Plowman (2005) dan mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagaimana yang dituliskan dibawah ini: menjelaskan sebagai berikut:

”Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu 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”.

Pernyataan diatas mengandung kesimpulan bahwa spiritualitas ditempat kerja adalah nilai dimana karyawan di dalamnya mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas, dimana individu wajib untuk mengerjakan kegiatan keagamaan yang sudah ada. Pernyataan tersebut dapat terlihat dengan adanya fenomena yang ada pada perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang menerapkan pada berkerja jujur, ikhlas, tepat waktu, dan keakrapan karyawan maka untuk mencapai hal tersebut penerapan kegiatan-kegiatan keagamaan sebagai upaya pembentukan pribadi pekerja sesuai yang di inginkan karyawan.

Ada beberapa ahli pun yang menyampaikan pendapatnya yang berkaitan dengan spiritualitas di tempat kerja juga dikemukakan oleh Aminah dan Zoharah

(2010) menggambarkan hubungan yang terkait dengan spiritualitas ditempat kerja dapat digunakan untuk mendukung persepsi global yang membentuk perasaan karyawan mengenai sejauh mana organisasinya itu dapat memiliki iklim kerja yang baik. Teori tersebut dapat dikaitkan dengan kenyataan yang ada pada lapangan. Pada perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen para karyawan yang bekerja disana sangat menghargai perusahaan yang telah memberikan kegiatan agama sesuai kebutuhan mereka, faktor lain yang menyebabkan para anggota organisasi tersebut enggan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan mereka menganggap bahwa perusahaan tersebut satu-satunya perusahaan yang bisa menerapkan kegiatan keagamaan dan kebebasan dalam menjalankan ibadah mereka, mereka selalu dianjurkan menjalankan ibadah agar perkerjaan mereka pun di berkahi oleh Tuhan.

Hubungan karyawan dengan pimpinan PT. BPRS Bumi Rinjani dapat dikatakan sangat baik, karena para karyawan yang selalu berinteraksi sosial dengan beliau tepatnya Bapak AA Komang Warsa N merasa bahwa beliau peduli dengan karyawannya dan mampu menganggap bahwa karyawannya tersebut sebagai kerabat sendiri, hal ini menyebabkan strata sosial dan agama yang ada antara pimpinan perusahaan dan karyawan dapat dihilangkan. Sedangkan persepsi karyawan terhadap pimpinan perusahaan yang kedua, yakni Ibu Sindy ini merasa bahwa spiritualitas semakin lama terasa semakin kental, hal ini ditunjukkan dengan kebijakan perusahaan yang semakin mengikat para karyawannya dari kebijakan yang bersifat lunak menjadi kebijakan yang sifatnya fleksibel namun rutin.

Secara individu memang tidak begitu terlihat spiritualitas yang ada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen namun menurut pimpinan bahwa perusahaan hanya sebagai sarana untuk berusaha membuat karyawan dapat nyaman di tempat kerja salah satunya dengan kebebasan dan kegiatan beragama dan menciptakan suasana kerja yang mendukung masing-masing individu untuk tetap beribadah walau berkerja, karena beribadah pun dapat membentuk karakter pribadi seseorang menurut pimpinan dan ini cara untuk mengurangi sifat karyawan yang mungkin ingin berkelakuan buruk atau negative. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen akan semakin kuat dengan adanya kegiatan-kegiatan keagamaan yang terus dipertahankan.

2. Level Komunitas/ *Sense of Community*

Manusia tidak akan mampu bertahan hidup tanpa keberadaan makhluk lain. Eksistensi kemanusiaan manusia juga tidak akan tercipta tanpa adanya nilai-nilai perbandingan kehidupan makhluk lain dalam ruang dan era yang sama. *Sense of community* mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

Kelompok dapat berkembang menjadi sebuah komunitas yang memberikan pengalaman spiritual dan mengembangkannya di tempat kerja. Membangun organisasi menjadi suatu komunitas merupakan suatu proses empat tahap, yaitu: kesadaran diri (*consciousness of the self*), kesadaran terhadap orang lain (*consciousness of others*), kesadaran kelompok (*group consciousness*), dan mengorganisasi keharmonisan (*organizing "in harmony"*) (Mirvis, 1997; dalam Pawar, 2009b). Membangun komunitas direfleksikan dalam bentuk memfasilitasi transendensi individu dan akses terhadap pengetahuan spiritual (Pawar, 2009b) agar dapat berubah menjadi lebih baik melalui proses silaturahmi (Sangkan, dkk., 2007) antar anggota. Fasilitasi proses spiritual individu dalam kelompok perlu memperhatikan pengetahuan dan perubahan yang terjadi pada orang yang mengalami proses spiritual.

Bapak Roeslan beserta istri adalah perintis pertama yang mendirikan Grup Bumi Rinjani yang mana grup tersebut adalah perusahaan perbankan yang bergerak dibidang pengkreditan rakyat. Seiring waktu perusahaan tersebut berkembang dengan cukup pesat, grup Bumi Rinjani telah memiliki banyak anak perusahaan dari di Kota Batu, Kota Malang, Probolinggo, Kabupaten Malang dan sebagainya namun dengan berkembangnya waktu PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen lah memperoleh predikat pertama lah dinyatakan BPRS terbaik dari semua anak perusahaan grup Bumi Rinjani dengan omset dan asset terbanyak dan nasabah terus mengalami pertumbuhan yang pesat dan sudah memiliki banyak anak kas, pernyataan tentang kualitas yang dimiliki

oleh PT. BPRS bumi rinjani kepanjen dicetuskan oleh informan dan OJK selaku pengawas Bumi Rinjani Grub.

Awalnya PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen biasa saja seperti anak perusahaan lainnya namun semenjak tahun 1994 kepemimpinan di pimpin oleh bapak AA Komang Warsa N, perusahaan terus mengalami kemajuan dan terus berkembang baik bahkan saat ini satu kantor kas omset transaksi sudah mencapai 500 juta lebih dan ini selalu menjadikan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen selalu mendapat penghargaan dari pemilik grub Bumi Rinjani, Dengan adanya pengalihan wewenang kepemimpinan tersebut juga berdampak terhadap kegiatan oprasional atau non oprasional yang berkembang dalam perusahaan. Menurut pandangan para informan spiritualitas di tempat kerja yang diusung oleh bapak AA Komang Warsa N sarat akan rasa religious dan kekerabatan yang tinggi dan kental. Beliau sebagai perintis perusahaan yang sudah berpengalaman dengan cara memperlakukan karyawan dan pemberian motivasi kerja yang efektif guna peningkatan kinerja karyawan.

Dilihat dari segi tersebut, beliau juga dirasa lebih banyak memberikan kebijakan yang pro terhadap kenyamanan para karyawan perusahaan, sebagai contoh pada saat kepemimpinan beliau setiap pagi dan sore atau sebelum dan sesudah berkerja seluruh jajaran manjemen dan karyawan berdoa bersama, bukan untuk pengarahan atau memarahi karyawan namun benar-benar untuk berdoa bersama agar segala kegiatan perkerjaan yang ada di beri kemudahan. Hal ini bertujuan untuk menunjang keakrapan dan nilai religius para karyawan dan memberikan motivasi kerja sehingga nantinya juga akan berdampak positif terhadap perusahaan. Hal ini

terbukti dengan berkembangnya perusahaan dengan sangat pesat dan pencapaian tertinggi perusahaan dalam persaingan perbankan di Indonesia khususnya dalam bidang pembiayaan kredit rakyat.

Pencapaian tersebut tidak lepas dari peran bapak AA. Komang Warsa N dalam pencarian hubungan kerja yang luas, sehingga nama PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen dapat dikenal dimana-mana khusus sekitaran malang-probolinggo. Disamping proses pencarian hubungan kerja yang luas beliau juga menerapkan cara periklanan yang unik, contohnya pelanggan yang mau membeli bak truk akan memperoleh kupon berunding umroh, hal ini sangat disambut baik oleh pelanggan untuk membeli produk PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang tersebut.

Hubungan yang terjalin dengan para karyawan tersebut dapat dikatakan sangat baik dikarenakan beliau memberikan kebijakan yang tidak terlalu mengikat karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Sepiritualitas ditempat kerja telah lama diusung beliau sejak beliau memimpin PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen, spiritualitas di tempat kerja tersebut terbentuk didasarkan pada status perusahaan tersebut yang berlatar belakang perusahaan swasta dan dimiliki oleh keluarga yang juga cukup religius. Dengan latar belakang demikian maka tidak heran bahwa perusahaan tersebut memiliki spiritualitas yang cukup kental..

Perbedaan yang menonjol dengan kepemimpinan terdahulu dengan pimpinan Bapak AA Komang Warsa N yaitu terletak pada perlakuan pemimpin terhadap karyawan yang ditandai dengan peraturan yang sangat mendukung karyawan baik

secara moral dan non moral dalam hal pekerjaan sehingga para karyawan merasa nyaman dengan adanya kebijakan tersebut. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan mengatakan bahwa kegiatan non operasional sangat membantu mereka untuk saling memperbaiki diri dan saling bercengkrama dengan masing-masing karyawan, jika di perusahaan perbankan lain individual sangat terlihat namun berbeda dengan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen disini keakarapan dan saling menghargai baik latarbelakang dan agama pun menjadi hal biasa dan tidak menjadi masalah. Dari kejadian tersebut dapat diketahui bahwa proses manajemen yang baik di karenakan implementasikan spiritualitas dengan baik.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen menerapkan spiritualitas di tempat kerja dirasa ini lah salah satu sarana membuat perusahaan mereka maju dan terus berkembang, karenan hubungan antar karyawan yang teerbangun dengan baik awal dari perjalan mereka pencapaian seperti saat ini, perusahaan berusaha agar karyawan merasa bahwa berkerja bukan hanya tempat untuk mencari nafkah untuk keluar namun juga tempat belajar dan berkembang menjadi peribadi yang baik. Hubungan dengan karyawanpun dapat dikatakan semakin erat karena beliau tidak membedda-bedakan antar karyawan dan beliau selalu memberi kebebasan dalam beribadah di tempat kerja, bahkan pimpinan selalu mengingatkan karyawan bahwa mereka berkerja bukan hanya diawasi oleh manusia namun juga diawasi Tuhan.

Timbulnya perbedaan antara kepemimpinan yang terjadi pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ini sangat berdampak pada para anggota organisasi tersebut. Semakin lama kegiatan oprasional atau non oprasional perusahaan yang ada pada PT.

BPRS Bumi Rinjani Kepanjen semakin erat yang menyebabkan para karyawan mengalami perubahan dari segi produktivitas, motivasi, maupun komitmen organisasi, yang mana telah diungkapkan oleh informan yaitu:

“dengan pimpinan pak komang itu mbak, kantor menjadi lebih baik dan lebih adem gitu mbak, karena kami selalu dapat kegiatan siraman rohani yang rutin di lakukan kantor mbak”,

Pernyataan yang diungkapkan oleh informan tersebut mengandung makna bahwa para karyawan lebih nyaman dengan model kepemimpinan yang diusung oleh bapak AA Komang Warsa dibandingkan dengan pimpinan sebelumnya karena dirasa beliau lebih pro terhadap karyawannya, sebagai contoh yang bisa diambil adalah AA. Komang Warsa N lebih menganggap karyawannya sebagai kerabat dan lebih banyak memberikan motivasi dan selalu mengajari kami tentang untuk terus mendekatkan diri dengan Allah SWT, dan berkerja dengan hati dan suka cita. Spiritualitas di tempat kerja yang semakin lama dirasakan semakin kuat dan akan terus berlaku terhadap semua jajaran manajemen dan seluruh karyawan.

3. Level Organisasi/ *Alignment of Values*

Suasana kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai

manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu suasana lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (www.kajianpustaka.com).

Aspek fundamental yang ketiga adalah yang mewakili level organisasi. Aspek ke tiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

Titik awal pendekatan berfokus pada kelompok adalah membangun tradisi organisasi. Fokus pendekatan ini pada aspek-aspek seperti nilai dan kegiatan praktis untuk memfasilitasi spiritualitas di tempat kerja (Milliman, dkk., 2003). Milliman, dkk. (1999) menyebutkan pendekatan berfokus pada organisasi meliputi: adopsi nilai-nilai spiritual dalam organisasi, transmisi nilai-nilai spiritual dalam rencana bisnisnya dan rencana pribadi, rancangan manajer SDM dalam penerapan dukungan dan dorongan, dan keluaran yang dihasilkan merupakan hasil pengalaman karyawan dalam menerapkan spiritualitas. Spiritualitas organisasi tercermin dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Nilai-nilai spiritual organisasi meliputi kebajikan (*benevolence*), memikirkan generasi berikutnya (*generativity*), humanis (*humanism*), integritas (*integrity*), keadilan (*justice*), saling menguntungkan (*mutually*),

penerimaan (*receptivity*), rasa hormat (*respect*), rasa tanggung jawab (*responsibility*), dan kepercayaan (*trust*) (Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

Suasana kerja ini meliputi keadaan kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Suasana kerja yang mendukung akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kondisi karyawan dari segi produktivitas maupun psikologis. Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen para karyawan selain menjalankan pekerjaan sebagaimana mestinya, para karyawan tersebut biasanya memiliki cara tersendiri untuk menghilangkan kebosanan yaitu dengan canda tawa antara masing-masing karyawan, kegiatan semacam ini diungkapkan oleh informan yaitu:

“kami ketika berkerja saling bercanda namun tetap serius kadang kami juga shalat bersama mbak, jika sedang suntuk dalam berkerja.”,

Ungkapan yang diungkapkan informan tersebut memiliki makna bahwa pada waktu berkerja dari perusahaan para karyawan menyempatkan untuk berbincang-bincang dan canda tawa untuk menyegarkan pikiran dari kejenuhan pekerjaan tersebut dan terkadang mereka shalat, dengan kegiatan tersebut pekerjaan yang berat akan terasa mudah dan ringan jika karyawan tersebut menikmati pekerjaannya tersebut. Informan mendefinisikan bahwa dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan para karyawan memiliki cara tersendiri untuk tetap menjaga produktivitasnya yaitu dengan berinteraksi dengan sesama untuk menghilangkan perasaan bosan dan jenuh terhadap pekerjaannya. Cara semacam ini diungkapkan beliau membuat pekerjaan yang berat akan terasa ringan untuk dikerjakan karena kondisi psikologis karyawan tersebut telah dipulihkan kembali.

Suasana kebersamaan antara karyawan tersebut tidak hanya ditunjukkan pada saat melakukan pekerjaan tetapi juga pada saat jam istirahat dan jam makan siang, pada saat-saat seperti ini akan digunakan para karyawan untuk makan siang bersama di tempat yang telah disediakan oleh pabrik. Disamping makan siang bersama, para karyawan berkumpul untuk memperbincangkan persoalan apa saja yang ingin dibicarakan dengan karyawan lain, banyak juga yang melakukan canda tawa ditempat ini, kegiatan seperti ini akan merekatkan hubungan kekerabatan dari masing-masing karyawan sehingga akan tercipta kerukunan dan minimnya persaingan yang negatif antar sesama karyawan.

4.3.2 Kinerja Karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa dengan adanya kegiatan keagamaan karyawan sudah dapat menunjukkan kinerja yang jauh lebih produktif dari pada perusahaan lain, hal ini dapat dilihat dari tingkat kerja yang sudah berlahaan tinggi, target, omset yang terus mengalami kenaikan dan bahkan kepercayaan nasabah pun terus bertambah, bahkan ada nasabah yang sudah bertahun-tahun mempercayai menabung di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, dapat dilihat pula dari asset-aset perusahaan yang terus bertambah dan statistic nasabah yang terus berkembang perusahaan telah memilih cara yang tepat dalam membentuk karawayan sesuai dengan keinginan perusahaan melalui kegiatan keagamaan yang ada.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen menjadi perusahaan yang sangat unik dikarenakan terdapat tradisi yang mungkin tidak dimiliki di perusahaan lain, yaitu tradisi pembacaan do'a sebelum dan sesudah berkerja. Sebelum perkerjaan dimulai

semua karyawan wajib berdoa bersama karena ini sudah menjadi peraturan dari perusahaan. Menurut para informan tradisi semacam ini telah ada sejak awal pak AA Komang Warsa N memimpin di PT. BPRS Bumi Rinajani Kepanjen, tradisi ini bertujuan untuk mewakili rasa syukur kepada Allah SWT dan berharap bahwa pekerjaan mereka selalu barokah kepada para karyawan dan tradisi ini masih dipertahankan sampai sekarang. Bahkan pengajian, istiqosah dan tour religi adalah kegiatan rutin yang wajib diikuti seluruh karyawan sebagai sarana mendekatkan diri dengan Allah SWT.

Penjelasan dari pemaparan diatas dapat ditemukan pada hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pada PT. BPRS Bumi Rinjani telah menerapkan spiritualitas ditempat kerja, ada pun titik beratnya adalah pada kegiatan-kegiatan spiritual yang telah ada dan menjadi tradisi di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dan hubungan kekerabatan antar anggota organisasi yang meliputi bercengkrama, berdoa bersama, pengajian bersama, istiqosah, tour religious bahkan symbol-simbol agama yang ada di kantor. Hubungan seperti ini dapat berdampak positif terhadap organisasi. Dapat diambil sebagai contoh yaitu meningkatnya produktivitas terhadap karyawan sehingga kualitas maupun kuantitas produksi akan meningkat. Contoh lain yang dapat diambil adalah peningkatan komitmen organisasi terhadap para anggota organisasi tersebut untuk tetap bertahan dengan segala kondisi yang terjadi pada perusahaan, karyawan jauh lebih jujur, tanggung jawab dan disiplin.

Spiritualitas di tempat kerja juga sangat erat kaitannya dengan ajaran islam. Seperti yang telah dijelaskan pada bab 2 yang dikatakan bahwa secara spesifik islam

memerintahkan pada kaum muslimin untuk berkerja dengan belandaskan ibadah dan dengan baik. Terdapat beberapa ayat ataupun hadist yang banyak menjelaskan tentang hal tersebut. Dalam penjelasan pada bab 2 diambil contoh dengan surat Ali-Imran:159(Ancok,2005) yang berbunyi:

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu.

Dari pengertian ayat tersebut dapat dilihat bahwa perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen secara tidak langsung dapat mengaplikasikan ajaran dari ayat tersebut dalam kegiatan operasionalnya atau pun non oprasional. Fenomena ini ditunjukkan dengan perlakuan perusahaan terhadap anggota organisasinya yang menganggap bahwa mereka adalah sama dan melakukan pekerjaan dengan baik. Fenomena yang lain adalah dengan rendahnya tingkat strata sosial yang ada pada perusahaan tersebut sehingga tidak ada perbedaan social dan agama yang ada antara pimpinan perusahaan dan karyawan.

Karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani memiliki cara tersendiri untuk menjaga komitmen para anggota organisasinya yaitu dengan penerapan spiritualitas di tempat kerja dengan kegiatan-kegiatan selalu berbau keagamaan yang diturunkan kepada setiap karyawannya. Budaya sejenis ini dapat berpengaruh positif terhadap karyawan,

maka karyawan tersebut juga akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dalam hal produktivitas, komitmen organisasi, maupun loyalitas terhadap perusahaan. Cara kerja memulai dan mengakhiri kerja yang tergolong unik dari perusahaan tersebut yaitu tradisi berdoa bersama sebelum dan sesudah kerja menjadi ciri khas tersendiri dari perusahaan tersebut, sehingga kegiatan spiritual terasa semakin kental dalam perusahaan tersebut. Maka dengan penjelasan diatas spiritualitas ditempat kerja yang berkembang dalam perusahaan tersebut dapat dikatakan sejalan dengan pandangan islam mengenai kegiatan agama di tempat kerja.

Dalam bab 2 telah dijelaskan bahwa Rasulullah SAW sudah memberi contoh yang menekankan untuk memandang orang lain sebagai manusia seutuhnya, artinya bahwa Rasulullah tidak membedakan derajat seseorang meskipun itu bawahan, dan selalu mengingat ibadah dalam berkerja misalnya: Rasulullah meninggalkan dagangannya ketika saat shalt jum'at datang untuk menunaikan shalat jum'at terlebih dahulu baru setelah itu beliau kembali berdagang. Jika setiap pemimpin perusahaan melakukan hal yang sama, maka hasilnya akan lebih baik, karena jika suasana kerja sudah terbentuk dengan suasana yang kondusif maka karyawan akan lebih menikmati pekerjaannya, kemudian muncul kreatifitas-kreatifitasnya

Sedangkan dalam hal kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut juga terdapat keselarasan antara implementasi di lapangan dengan pandangan islam yang digambarkan pada QS Al-Mukminun ayat 3 dan 8 yang berbunyi:



3. Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna,



8. Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

Ayat ini menjelaskan tentang gambaran seorang pemimpin yang memiliki visi dan misi tertentu yang kemudian disebarkan kepada bawahannya, lalu akan menjadi sebuah kebiasaan-kebiasaan dan pada proses akhir akan menjadi sebuah budaya yang dianut oleh semua anggota organisasi. Pemahaman islam tentang kerja yang diturunkan oleh seorang pemimpin juga terdapat di perusahaan. Fenomena tersebut ditunjukkan dengan penurunan tradisi keagamaan yang dirintis oleh pimpinan perusahaan yang pertama yaitu AA Komang Warsa N yang memiliki pemahaman bahwa semua orang berkerja harus dilandasi suka cinta dan landaskan ibadah, karena saat kita berkerja bukan hanya di awasi manusia namun di awasi Allah SWT dan pemahaman semacam ini akan diturunkan kepada para karyawannya untuk memberikan pemahaman yang serupa dengan beliau. Fenomena lain menunjukan bahwa kuatnya spiritualitas yang ada dan rasa saling membantu antara karyawan yang satu dengan karyawan lain yang membutuhkan bantuan juga diturunkan dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan senior, yang pada akhirnya akan ditiru oleh bawahannya, dan kebiasaan-kebiasaan ini yang nantinya akan menjadi sebuah tradisi yang coba diterapkan yang akan memberikan ciri tersendiri terhadap perusahaan tersebut.

Dilihat dari kedua ayat tersebut jelas sekali dapat diketahui bahwa penerapan spiritualitas ditempat kerja (*workplace spirituality*) yang ada pada PT. BPRS bumi Rinjani Kepanjen adalah sejalan dengan faham islam yang memandang orang lain sebagai manusia yang sebenarnya dan menganggap bahwa mereka setara dengan kita tanpa mengenal strata sosial dan agama antar masing-masing individu, dengan pendekatan agama hal ini diharap dapat merekatkan hubungan kekerabatan yang ada pada setiap individu sehingga persaingan yang negatif dapat dihindari karena anggapan bahwa orang lain sebagai keluarga yang harus diperlakukan dengan hormat dan selayaknya walau pun berbeda suku, agama dan ras.

Garis besar dari penerapan spiritualitas ditempat kerja yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang mengacu pada visi dan misi perusahaan yang menjunjung tinggi pelayanan yang prima dengan menerapkan sistem kerja dengan tradisi keagamaan yang merupakan perwujudan tak lepas bahwa manusia sebagai seorang hamba, seperti yang ada pada Firman Allah SWT pada Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat:45-46:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَلُّوا سِرًّا وَالْجَمَادِ لَا تُخْتَفَىٰ وَلَسْنَا بِمُخْتَفِينَ لَئِن كَانَ مِنْ أَقْبَادِ عَلَيْكُمْ فَلْيَبْئُتُوا نَجْدًا تَرْتَضُونَ﴾

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَلُّوا سِرًّا وَالْجَمَادِ لَا تُخْتَفَىٰ وَلَسْنَا بِمُخْتَفِينَ لَئِن كَانَ مِنْ أَقْبَادِ عَلَيْكُمْ فَلْيَبْئُتُوا نَجْدًا تَرْتَضُونَ﴾

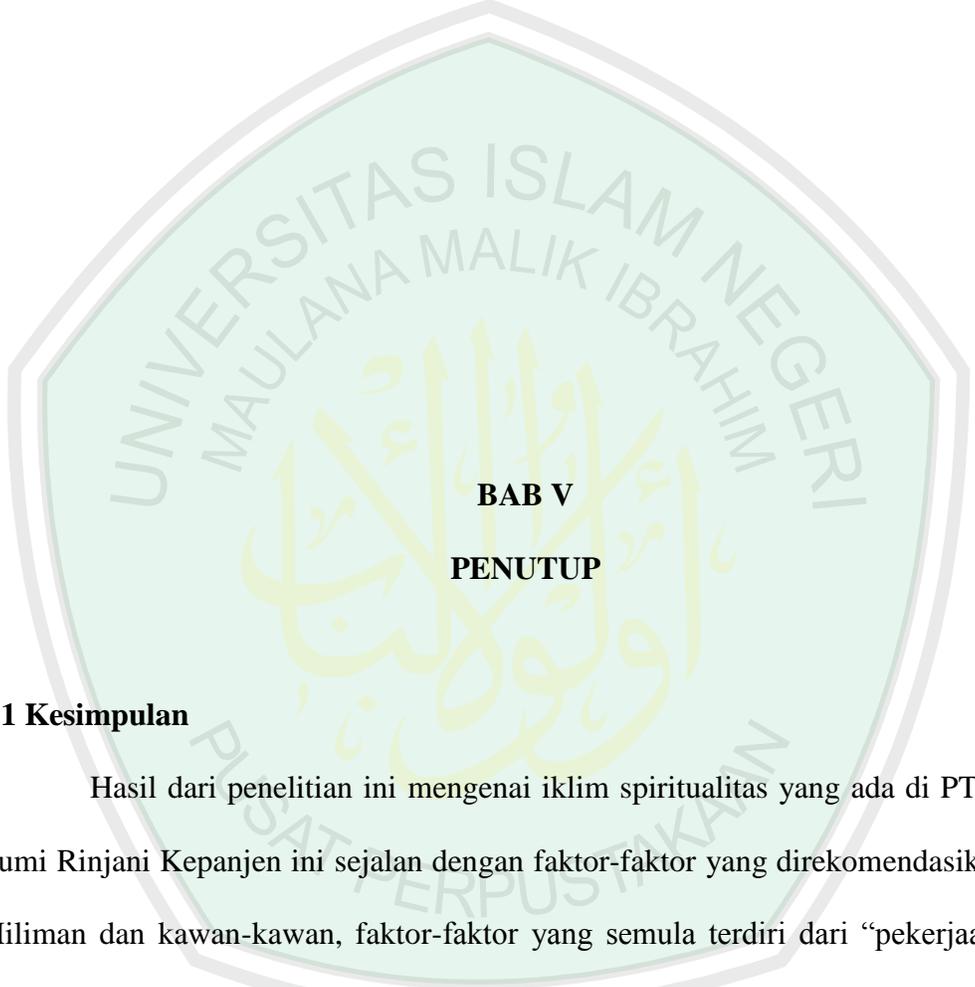
45. Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu',

46. (yaitu) orang-orang yang meyakini, bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya.

Dengan adanya misi tersebut maka perusahaan berupaya keras dalam mengembangkan sistem spiritualitas untuk menunjang produktivitas perusahaan.

Selain itu, spiritualitas di tempat kerja ini juga dipertegas dalam penentuan program non operasional kerja perusahaan yang pertama dengan mengedepankan penetapan berdoa bersama sesudah dan sebelum berkerja dan segala kegiatan keagamaan yang ada, hal ini ditunjukkan dengan cara melakukan hal tersebut secara rutin untu membentuk rasa nyaman antar karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan kewajibannya dengan mudah dan nyaman.

Perhatian perusahaan terhadap karyawan ini juga menjadi pembahasan yang penting, karena dalam poin ini menjelaskan tentang sejauh mana perusahaan dapat memperhatikan para karyawannya sebagaimana mestinya. Perhatian perusahaan terhadap karyawannya dapat ditunjukkan dari pemberian gaji, insentif bahkan sampai ke pelatihan dan peraturan pun harus dapat saling menumpang baik anatar karyawan dan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan bersama. Disamping dari segi non materi pun adalah ahl yang peting, perusahaan juga memberikan fasilitas lain berupa diadakannya acara keagamaan yang digelar pada setiap minggu, bulan dan tahun yang dilakukan secara berkala, pengadaan acara keagamaan ini bertujuan sebagai acara berkumpulnya para anggota organisasi untuk merapatkan hubungan kekerabatan yang sudah terjalin antara anggota organisasi dan sebagai cara penyejuk rohani karyawan. Tujuan lain diadakannya acara keagamaan ini untuk memberikan pendidikan spiritual secara berkala bagi para anggota organisasi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini mengenai iklim spiritualitas yang ada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ini sejalan dengan faktor-faktor yang direkomendasikan oleh Miliman dan kawan-kawan, faktor-faktor yang semula terdiri dari “pekerjaan yang bermakna: rasa komunitas, dengan menegakan nilai-nilai dan tradisi yang ada, menjadi rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaan, digerakan oleh visi dan misi perusahaan yang dilandasi oleh hati nurani, dan perasaan nya terus mengalami perkembangan secara pribadi yang di dukung oleh organisasi dalam upaya mempertemukan dan menyatukan kepentingan organisasi dan kepentingan pribadi

dalam upaya memberdayakan karyawan. Faktor-faktor yang dikemukakan oleh Miliman dkk yang berada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yaitu:

1. Level Personal (*Meaningful Work*): pada level ini PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dengan adanya tradisi-tradisi yang sudah lama dilakukan perusahaan berusaha menumbuhkan “Rasa yang bertujuan dan bermakna dalam mereka melakukan pekerjaan”, hal ini dilakukan untuk menciptakan rasa nyaman dalam kerja.
2. Level Komunitas (*Sense of Community*): pada level ini PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, dalam menciptakan iklim spiritualitas ditempat kerja, menegakan yang seiring dengan “Visi dan Misi” perusahaan untuk menciptakan persaan yang terus berhubungan dnegan kominitas atau devisi-devisi dalam perusahaan.
3. Level Orgaganisasi (*Alignment of Values*): dalam level ini PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen menanamkan “Penegakan Nilai-nilai Moral”, hal ini terlihat dari tradisi-tradisi yang dilakukan oleh PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

Spiritualias di tempat kerja yang berkembang dalam perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ini menunjukkan dalam 3 level yaitu level individu, komunitas dan organisasi yang ada diatas berperan menunjang meningkatkan kinerja karyawan, organiasasi yang mana fakta menunjukkan adanya interaksi yang mendalam antar karyawan dikarenakankn kegiatan keagamaan yang ada, dan hasil dari penelitian ini

Hasil yang didapat dari observasi yang menggunakan pendekatan study kasus tersebut memunculkan beberapa fakta unik yang didasarkan pada perkembangan spiritualitas ditempat kerja (*workplace spirituality*) tersebut adalah (a)

Spiritualitas ditempat kerja meningkatkan kualitas diri karyawan dalam hidup berinteraksi baik dalam perusahaan dan diluar perusahaan, (b) Spiritualitas yang diterapkan oleh perusahaan memberikan karyawan rasa kebebasan dan memiliki perusahaan yang berujung pada rasa bermakna dalam pekerjaan, (c) Spiritual memberikan rasa antar karyawan untuk saling berhubungan dengan harmonis. Dan salah satunya dengan kegiatan berdoa bersama sesudah dan sebelum berkerja yang berguna benar-benar berdoa bukan untuk pengarahannya serta kegiatan keagamaan yang rutin dilakukan. dengan demikian bahwa spiritualitas ditempat kerja dirasa cukup penting dalam pembentukan karakter dan sikap dan kinerja karyawan.

Tradisi-tradisi yang ada memberikan nilai-nilai sosial yang diturunkan kepada setiap anggota organisasinya, nilai-nilai sosial yang paling luhur adalah anggapan bahwa semua anggota organisasi yang ada pada perusahaan tersebut adalah sama, dan perlakuanlah mereka pun sama tidak ada yang berbeda baik agama, suku atau latarbelakang yang berbeda. Nilai tersebut mengandung makna bahwa agama dan mengagap semua orang itu sama adalah landasan yang ahrus dimiliki seseorang karena kebutuhan non material ini lah yang membuat manusia dapat berkerja dengan suka cita. Dengan kata lain kedudukan sosial yang terjalin dalam perusahaan tersebut adalah sama.

Ciri-ciri yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut menerapkan sistem tradisi dalam sistem kerja non operasionalnya adalah masih berlakunya kegiatan-kegiatan keagamaan dan berdoa bersama yang masih rutin mereka lakukan. Tetapi seiring berjalannya waktu tradisi yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen

telah semakin kokoh dan tetap mereka laksanakan dalam kegiatan organisasi, tradisi tersebut seperti halnya tradisi istiqhosah, pembacaan doa, pengajian tour religious pengajian dengan masyarakat dan santunan anak yatim piatu tetap rutin mereka lakukan.

Dari uraian kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa spiritualitas ditempat kerja (*worklace spirituality*) yang dikemukakan oleh Millimen dkk dapat digambarkan lewat tradisi-tradisi, symbol-simbol keagamaan yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen ini. Spiritualitas di tempat kerja (*worklace spirituality*) tersebut dicerminkan dengan tingginya rasa bertambahnya produktivitas antar masing-masing karyawan, tingginya loyalitas terhadap perusahaan, masih terjaganya tradisi tersebut, dan strata sosial yang rendah antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan. Meskipun spiritualitas ditempat kerja (*worklace spirituality*) ini tradisi masih dipertahankan untuk memperkokoh organisasi dan kinerja karyawan dipertahankan lah tradisi-tradisi seperti halnya acara istiqhosah, pembacaan doa, pengajian tour religious pengajian dengan masyarakat dan santunan anak yatim piatu tetap rutin mereka lakukan dan masih dipakai sampai saat ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti perlu memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen Kabupaten Malang sebagai perusahaan perbankan pengkreditan rakyat perkembangan perusahaan ini untuk beberapa dekade yang akan datang. Adapun saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang ini lebih memperbanyak pemahaman tentang perbankan syariah terhadap karyawan.
2. Tradisi-tradisi yang sudah ada seperti halnya istiqhosah dan berdo'a bersama sebelum dan sesudah berkerja agar tetap dilestarikan dan tradisi hal ini dikarenakan tradisi-tradisi tersebut adalah ciri khas yang dimiliki perusahaan untuk membedakan dengan perusahaan lain dan dapat memberikan pendidikan moral terhadap para karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang.
3. Lebih menonjolkan symbol-simbol keagamaan yang ada sebagai tanda tradisi yang ada hal ini diperlukan untuk menunjang produktivitas karyawan selain dari segi materi.
4. Untuk mempererat hubungan sosial antar anggota organisasi perusahaan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Kabupaten Malang, perusahaan dapat mengupayakan terbentuknya acara-acara baru dan inovatif, sehingga para anggota organisasi tidak jenuh dengan acara-acara yang sudah ada.
5. Mempertimbangkan aspek spiritualitas dalam rekrutmen karyawan baru Kegiatan semacam ini sangat diperlukan untuk menunjang produktivitas karyawan selain dari segi materi.

Daftar Pustaka

- Abdul Hakim dan Azlimin. 2015. *Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality*. ISSN 2302. Vol.2 No. 1 May 2015.
- Abudin, Nata. 2001. *Akhlaq Tasawuf*. Jakarta: Rajawali Press.
- Aburdene, patricia.2006. *Megatrends 2010. Bangkitnya kesadaran kapitalisme*. Jakarta, transmedia
- Ancok, Jamaluddin Ancok & Fuad Nashori, 2005. *Prsikologi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ancok dan Suroso (2001) *Psikologi Islami*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikuto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ashmon, D. P., and Duchon, D. 2000. *Individual spirituality, workplace spirituality andmeasure*. *Jurnal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. *Journal of Business & Economics Research-* Agust, 2009 Volume 7, Number 8 46
- Al Ghazali. 1997. *Raudhoh Taman Jiwa Kaum Sufi*, terj. Mohammad Lukman Hakiem, Surabaya: Risalah Gusti.

- Bungin Burhan, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo, 2007.
- Budaya organisasi dan Spiritual. (2014). Di peroleh pada tanggal 14 oktober 2015 dari <http://www.academia.edu>.
- Cacioppe, Ron, and Philip Mock.2001. A comparison of the ouality of Work experience in government and private organizations. *Human relation* 37(11): 923-40
- Case, karl E.& Fair, Ray C.. 2007. Prinsip-Prinsip Ekonomi Edisi 8 Diterjemahkan Oleh Y. Andri Zaimur Erlangga; Jakarta
- Cavanagh, J. Michael. (2002). *The Counseling Experience*. Waveland : United States of America.
- Compton, W.C (2005). *An Introduction to positive psychology*. Belmont, California: Thomson Wadsworth
- Creswell, J. W. 1998. *Qualitatif Inquiry and Research Design*. Sage Publications, Inc: California.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia
- Dirks, J.M. (2000). *Spirituality of work, The new opliate or a postmodern search for meaning in life*, dalam Widyarini. 2010. *Seri Prsikologi Populer: Kunci Pengembangan Diri*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Duchon, D., dan Plowman, A. T. 2005. "Nurturing the Spirit at Work : Impact on Work Unit Performance", *The Leadership Quarterly* , Vol 16, pp. 807 - 833
- Emzir, 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta : Rajawali Pers, 2012.
- Fredy Ariawan. 2015. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakry Bantul*. Skripsi UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta.
- Fasochah. 2014. *Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh antara Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Relegius*. Skripsi.
- Filhaq Amalia dan Yunizar. 2014. *Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja*.

- Gomes Cardoso Faustino, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset, 2003
- Grant, Robert M. 1999. Analisis Strategi Kontemporer, Konsep, Teknik, Aplikasi. Edisi Kedua. Jakarta : Erlangga
- Hasan. 2010. *Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*. Vol. 7 No. 1 Maret 2010.
- Hanifah Alif Fitri. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Prefektif Spiritual Management. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Harlina Nurtjahjanti. 2010. *Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi*. Vol. 7, No. 1, April 2010.
- Heaton, Dennis P., Jane Schmidt-Wilk dan Frederick Travis. 2004. Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management* Vol. 17 No. 1.
- Indriantoro dan Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Isnaeni Rokhayati dan Ratna Puji Astuti. 2015. *Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Banyumas Dengan Spiritual Leadership*. *Jurnal Probisnis* Vol 8 No. 2 Agustus 2015 , ISSN : 1979 – 9268 e-ISSN : 2442 – 4536.
- I See I.I. Mitroff and E. Denton. *A Spiritual Audit of Corporate America* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999), in press
- Jaya, Yahya, *Spiritualisasi Islam dalam Menumbuhkembangkan Kepribadian dan Kesehatan Mental*, Cet. I; Rahama: Jakarta, 1994
- Jurkiewicz, C. L. & Giacalone, R.A. (2004). *A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance*. *Journal of Business Ethics* 49: 129–142, 2004.
- J. Winardi, 2004. *Motivasi Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo, 2004.
- J Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Kaplan, Robert & Norton, David P. *Balanced Scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi*, Jakarta: Penerbit: Erlangga)

- King, S. M. 2007. *Religion, Spirituality, and The Workplace: Challenges for Public Administration*. Public Administration Review, 67, 1, 103-114.
(Kumpikaite, 2009).
- Kumpikaite, V. (2009) *Attitudes of spirituality: Pilot study from Lithuania*. *The Business Review*, Cambridge, 13, 271 -278
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2008) *Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality*. *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480
- Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini. 2015. *Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis*. VOLUME 42, NO. 1, APRIL 2015: 1 – 14
- Malik B. Badri. 1996. *The Dilemma Of Muslim Psychologists*, Terjemahan. Siti Zainab Luxfiati, Pustaka Firdaus.
- Maslow H. Abraham (1998). *Motivasi dan Kepribadian*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Marisa Latif Dinar. 2014. *Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja Studi Pada Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta*. Tesis. UGM
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R (2007). *Spirituality In the workplace : what it is, Why it Matters, and how to make it work for you*. Fawnskin, CA: Personhood Prees
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Penerbit : Rafika Adi Tama Bandung
- Milliman, John., Czaplewski, Andrew J., dan ferguson, Jeffrey. 2003. *Workplace spirituality and employee work attitudes : An exploratory Empirical Assessment*. *Journal Of Organization Management* Vol.16 No.4, pp.426-477
- Miles, Matthew B dan huberman, A Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. Universitas Indonesia Press
- Morteza Raei Dehaghi, Masoud Goodarzi And Zahra Karimi Arazi. 2012. *The Effect Of Spiritual Values On Employees' Organizational Commitment And Its Models*. Vol.62:159-166(2012).
- Noeng, M. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Organisasi Dalam Pandangan Islam. (2014). Diperoleh pada tanggal 15 september 2015 dari <http://www.academia.edu>.

Oxford English Dictionary. 2016

Pawar, Badrinarayan Shankar. 2008. Individual Spirituality, Workplace Spirituality And Work Attitudes An Empirical Test of Direct And Interaction Effects. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 (8). 759 -777

Patton, Michael Quinn. 1987. *Qualitative Evaluation Methods*. Beverly Hills: Sage Publication.

Pradiansyah, Arvan. 2007. Spiritualitas Dalam Bisnis: Lahirnya Generasi Ketiga. Jakarta: SWA sembada No. 05/XXIII/1-14 Maret 2007, hal 63-64

Pfeffer, J. 1992. *Managing with power: Politics and influence in organizations*: Harvard Business School Press. Boston

Prayogi Hadhi Wibowo. 2014. *Tingkat Penerapan Manajemen Spiritual Islam (Studi Kasus PT. Bonne Indo Teknik)*. Vol 3, No. 03 (2015).

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins SP, dan Judge. 2008 . *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks.

Rudnyckyj, Daromir, 2009, "Spiritual Economies: Islam and Neo-liberalism in Contemporary Indonesia", *Cultural Anthropology* , Vol.24, Issue 1. Pp. 104-141.

(SMERU, 2008): SMERU. 2008. *Kebijakan Praktek-praktek Kesejahteraan Karyawan* . SMERU: 4. www.smeru.or.id

Simamora, Henry H, 1997, *Management Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Saiful Bakhri. 2011. *Pengaruh dukungan Religiusitas Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Kogas Statagic*. Skripsi UIN Hidayatullah Jakarta.

- Sauber, Iris. 2003. Spirit in the Workplace. Melalui <www.workplacespirituality.info> [12/01/06]
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian Sondang P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Wibisono Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Yoiz Shofwa. 2013. *Pengaruh Motivasi Spiritual Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan STAIN Purwokerto*. Jurnal Pro Bisnis Vol. 6 No.1 Februari 2013
- Yuli Farawati. 2013. *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi*. Skripsi UIN Sunan kalijaga Yugyakarta.
- Yin, Robert. K. 1996. *Studi Kasus, Desain dan Metode*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian, SQ: *Mamanfaatkan Kecerdasaan Spiritual Dalm Berfikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, Jakarta: Pustaka Mizan, 2001
- Zohar, D. 2010. 'Exploring spiritual capital: An interview with Danah Zohar', *Spirituality in Higher Education, Newsletter*, vol. 5 (5), pp. 1- 8.

Lampiran:

Daftar Pertanyaan Interview

1. Menurut anda apakah ibadah untuk setiap individu itu penting?
2. Bagaimana penjelasan anda tentang manfaat suatu ibadah bagi setiap individu?
3. Bagaimana tanggapan anda tentang penerapan peraturan yang diterapkan oleh organisasi tentang hak beribadah?
4. Apakah anda menyukai teman kerja yang taat terhadap agamanya?
5. Menurut anda apakah terdapat perbedaan yang mencolok tentang teman kerja yang taat terhadap agamanya dan teman kerja yang kurang taat terhadap agamanya dalam konteks pekerjaan?
6. Bagaimana pendapat anda tentang hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang? karyawan yang notabennya taat beribadah?
7. Bagaimana pengaruh seseorang yang taat beribadah terhadap kelompoknya atau teman kerjanya?
8. Bagaimanakah perilaku yang diwujudkan dalam pekerjaan ataupun social dari teman kerja yang memiliki spiritual tinggi?
9. Bagaimanakah suatu kelompok kerja mampu memahami dan menerima perbedaan agama maupun cara beribadah masing-masing anggota?
10. Bagaimana anda dapat memandang bahwa seseorang yang memiliki spiritual kuat mampu memberikan efek yang positif terhadap kinerja kelompoknya?
11. Apa yang dilakukan organisasi dalam memberikan dukungan terhadap budaya beragama bagi masing-masing individu?
12. Menurut pandangan anda apakah organisasi merasa dirugikan dengan kegiatan yang menyangkut agama dalam proses kerjanya?
13. Apa yang akan didapatkan oleh organisasi jika para pekerja diberikan hak untuk menjalankan kewajibannya dalam beribadah?
14. Apakah organisasi mempermasalahkan perbedaan agama para anggotanya?

Lampiran:



Bakti Sosial dengan Seluruh jajaran manajemen



Bakti Sosial dengan Seluruh jajaran manajemen di Karangplosu



Pengajian dan santunan Anak Yatim sekitar Kantor



Pengajian Rutinan dan Pemberian sumbangan dengan masyarakat



Pengajian Rutin Dengan Anak Yatim



Doa Bersama saat pagi hari



Doa Bersama Sebelum Berkerja



Sebelum Berdoa saling bercengkrama



Berdoa Disore Hari



Doa Bersama Sesudah Berkerja



Office dan CS



Proses wawancara sengan informan



Proses wawancara



Ruang Kerja Karyawan



Karyawan melayani nasabah



Foto bersama Pimpinan Setelah Wawancara



Bagian SID (Sistem Informasi Debitur)



Bagian Pembiayaan



Waktu PKL membantu pembagian zakat untuk warga



Belajar Mengerjain RAB



Foto karyawan dikantor kas Singosari



Foto karyawan di kantor kas Karangploso

