IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* DI LINGKUNGAN KERJA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG MALANG

Oleh :

SITI JALILATUL MAGHFIROH
NIM : 15510054

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI(UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

2020

IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* DI LINGKUNGAN KERJA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG MALANG

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang

Oleh :

SITI JALILATUL MAGHFIROH
NIM : 15510054

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI(UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

2020

PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* DI LINGKUNGAN KERJA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG MALANG

SKRIPSI

O l e h :

SITI JALILATUL MAGHFIROH
NIM: 15510054

Telah Disetujui, 4 Maret 2020
Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag
NIP. 196708162003121001

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 196708162003121001

PENGESAHAN

IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* DI LINGKUNGAN KERJA PT BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG MALANG

SKRIPSI

Oleh
SITI JALILATUL MAGHFIROH
NIM: 15510054

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manejemen (SM)
Pada 21 April 2020

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua Penguji **Syahirul Alim, SE., MM** **NIP 197712232009121002**	
2. Sekretaris / Pembimbing **Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag** **NIP 194909291981031004**	( )
3. Penguji Utama **Rini Safitri, SE., M.M** **NIP 19930328201802012193**	( )

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan

Dr. Agus Sucipto. MM., CRA
NIP. 19670816200312 1 0

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: Siti Jalilatul Maghfiroh
NIM	: 15510054
Fakultas/jurusan	: Ekonomi/Manajemen Sumberdaya Manusia

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang Saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul: **" IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* DI LINGKUNGAN KERJA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG MALANG".** Ini hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian 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 benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 21 April 2020

Hormat saya,



Siti Jalilatul Maghfiroh

NIM : 15510054

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang Maha Kuasa, Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Ridho-Nya saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Karya tulis ini aku persembahkan kepada kedua orang tuaku, yang tidak pernah berhenti mendoakanku . Terimakasih sudah menjadi cinta pertamaku Terimakasih atas segala pengorbanan dan kesabaran dalam merawat dan mendidik anakmu ini.

Teruntuk seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen 2015, dan seluruh sahabat yang tidak bisa aku sebutkan satu-persatu, terimakasih atas dukungan dan doa kalian.

MOTTO

“Kill Them With Your Success , Them Bury Them With A Smile”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya penyusunan Skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul "Implementasi *Workplace Spirituality* di Lingkungan Kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang" .

Sholawat beserta salam tetap tercurahkan kepada baginda Rosulullah SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini sebelumnya penuh dengan kekurangan dan dalam hal ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan masukan pemikiran serta motivasi dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Haris selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Agus Sucipto selaku ketua jurusan manajemen Universitas Negeri Maulana (UIN) Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi saya yang selalu mendukung dan memberi motivasi.
5. Seluruh dosen jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Mama yang selalu mendukung, memberi semangat untuk saya, berdoa untuk kelancaran kuliyah dan skripsi saya, (Alm) Baba yang saya yakin sampai detik ini selalu berdoa untuk saya.
7. Sahabat-sahabat saya yang selalu mendukung saya, mengingatkan saya, memberi motivasi untuk saya. Terkhusus untuk Agrefinanda yang selalu menemani saya, membantu saya dalam hal apapun. Untuk sahabat-sahabat saya Maulidah, Putri Esty, Yeni Novita, Ucik, Devina, Lia, Zakiyah, Yeti, Aulia, Lidia, Danik, Umami, Fauziyah, Khofifah, Dian Masitah dan masih banyak lagi.
8. Untuk kakak saya Hamid yang selalu membantu saya membenarkan, mengingatkan saya dan memberi dukungan penuh.
9. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen 2015 yang selalu memberi dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi yang tidak bias di sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini.

Malang, 13 Maret 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul..... ii
KATA PENGANTAR..... iii
DAFTAR ISI..... vi
BAB I PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang..... 1
1.2 Rumusan Masalah..... 6
1.3 Tujuan Penelitian..... 6
1.4 Manfaat Penelitian..... 7
BAB II KAJIAN TEORI..... 8
2.1 Kajian Empiris..... 9
2.1.1 Penelitian Terdahulu..... 9
2.2 Kajian Teoritis..... 13
2.2.1 Workplace Spirituality..... 13
2.2.2 Lingkungan Kerja..... 23
2.3 KERANGKA BERFIKIR..... 26
BAB III METODE PENELITIAN..... 27
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian..... 27
3.2. Lokasi Penelitian..... 28
3.3 Subyek Penelitian..... 28
3.4. Data dan Jenis Data..... 29
3.5. Teknik Pengumpulan Data..... 30
3.6. Analisis Data..... 31
1. Pengumpulan data (*Data collection*)..... 31
BAB IV PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN..... 36
4.1 Profil Bank Muamalat Indonesia..... 36
4.1.1 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia..... 38
4.1.2 Identitas Perusahaan..... 39

4.1.3 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia 40
4.1.4 Job Description PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) 41
4.1.5 Profil Bank Muamalat Kantor Cabang Malang..... 48
4.1.6 Job Description..... 50
4.1.7 Budaya Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia 51
4.2 Paparan Data..... 53
4.2.1 *Workplace Spirituality* di Lingkungan Kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang 55
4.2.2 Lingkungan Kerja di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang... 59
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 60
4.3.1 *Workplace Spirituality* di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang 61
4.3.2 Lingkungan Kerja PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang..... 66
BAB V PENUTUP..... 71
5.1 Kesimpulan..... 71
5.2 Saran 72
DAFTAR PUSTAKA 74
Lampiran 1..... 78

ABSTRAK

Siti Jalilatul Maghfiroh. 2020. SKRIPSI.Judul : "Implementasi *Workplace Spirituality* di Lingkungan Kerja PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang".

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

Kata Kunci : Implementasi, *Workplace Spirituality,* ; Lingkungan kerja

Peneitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik *Workplace Spirituality* yang sudah dijalankan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dan untuk mengetahui seberapa besar penerapan *Spirituality* di lingkungan kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang. Peneliti ini menggunakan kualitatif peneliti telah melakukan observasi di lapangan dengan kegiatan wawancara dan melihat keadaan sekitar lapangan. Dengan mengajukan beberapa pertanyaan untuk responden yang mempunyai andil atau yang mempunyai kewajiban terhadap karyawan terhadap karyawan yakni pada bagian kesehjateraan pegawai dan pengembangan SDM..

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa temuan yang ada di lapangan bahwa, *workplace spirituality* di lingkungan kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang tidak berpengaruh dan berdampak pada kinerja karyawan disana. Selain itu mengenai kegiatan yang spiritual yang di jalankan di Bank Muamalat Cabang malang ini tidak berpengaruh apapun terhadap karyawan karena kegiatan ini hanya bersifat inisiatif dari karyawan untuk menjalankan.

ABSTRACT

Siti Jalilatul Maghfiroh.2020.THESIS.Title : "Implementation of Workplace Spirituality in the Work Environment of PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Malang".

Advisor : Prof.Dr.H.Muhammad Djakfar,S.H.,M.Ag

Key words : Implementation, Workplace Spirituality,Work environment.

This research aims to find out the Workplace Spirituality practices that have been carried out at PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Malang and to find out how much the application of Spirituality in the work environment of PT. Bank Muamalat Indonesia Malang Branch. This researcher uses qualitative researchers have conducted observations in the field with interviews and see the situation around the field. By asking a few questions for respondents who have a share or who have obligations to employees towards employees, namely in the employee welfare and HR development section.

The results of this study indicate that the findings in the field that, workplace spirituality in the work environment of PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Malang has no effect and has an impact on the performance of employees there. In addition, the spiritual activities carried out at Bank Muamalat Malang Branch did not have any effect on employees because this activity was only an initiative of employees to carry out.

ستي جليلة مغفرة. 0202. رسالة الحبث: تنفيذ الروحانية في مكان العمل في بيئة العمل بنك معاملات فرع مالاع بإندونيسيا

المشرف: الأستاذ الدكتور محمد جعفر

يهدف ذا البحث إلى معرفة ممارسات الروحانية في مكان العمل التي تم تنفيذنا في بنك معاملات فرع مالاع بإندونيسية ومعرفة مدى تطبيق الروحانية في بيئة العمل في ذا المكان. استخدمت الباحثة بحث كيفي وقد أجروا ملاحظات ميدانية بالمقابلات ورؤية الوضع حول المجال. من خلال طرح بعض الأسئلة على المستجيبين الذين لديهم حصة أو لديهم التزامات تجاه الموظفين ، وبالتحديد في قسم رعاية الموظفين وتنمية الموارد البشرية

نتائج ذا البحث بو أن الروحانية في مكان العمل في بيئة عمل بنك معاملات فرع مالاع ليس لو أي تأثير
على أداء الموظفين ذناك. بالإضافة إلى ذلك، لم يكن للأنشطة الروحية التي نفذت في فرع بنك معاملات فرع أي تأثير على الموظفين لأن ذا النشاط لم يكن سوى مبادرة من الموظفين للقيام بو

الكلمات المفتاحية: التنفيذ ، الروحانية في مكان العمل ، بيئة العمل

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi saat ini berpengaruh terhadap persaingan perusahaan yang semakin ketat. Setiap organisasi di harapkan dapat mengolah dan mengatur aspek sumber daya manusia yang di milikinya dengan sebaik mungkin. Karena adanya faktor-faktor tersebut ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan dapat terlaksana. Salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah *workplace spirituality.*

Salah satu faktor penting dan berpengaruh besar dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Dengan menciptakan lingkungan yang baik secara fisik maupun non fisik merupakan peran yang sangat penting yang harus di tekankan pada suatu perusahaan. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda dengan aspek segala aspek dari lingkungan kerja. Jika karyawan tersebut menunjukkan persepsi yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu akan baik pula karena dapat membuat karyawan merasa nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang di tunjukkan karyawan buruk kinerja karyawan juga akan menurun dan buruk juga.

Dalam karyawan menyelesaikan pekerjaanya, lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting. Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan adalah maksut dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahnan.

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman, menyenangkan dan nyaman. Dalam hal ini peneliti melakukan objek penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia yang biasa di kenal dengan dengan BMI merupakan sebuah perusahaan perbankan syariah yang bergerak pada jasa keuangan. Operasional bank juga di dukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui *Malaysia Electronic Payment (MEPS)*. Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012 Bank Muamalat Indonesia melakukan *rebranding* pada logo bank untuk semakin

meningkatkan *awareness* terhadap *image* sebagai bank syariah islami, modern dan professional.

Bank terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang di akui baik secara Nasional maupun Internasional. Hingga saat ini, bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariahl, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan pensiunan melalui Dana pension lembaga keuangan, dan baitul maal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana zakat, infaq dan sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamoforsa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu, dengan strategi bisnis yang terarah bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi *" the best Islamic Bank and Top 10 (Ten) Bank Indonesia with Strong Regional Presence"*.

Perusahaan BMI menarik untuk di teliti karena karyawan harus bisa *(survive)* dalam tuntutan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada nasabah dengan standar pelayanan kualitas. Sehingga perlu adanya perhatian khusus selama proses pelayanan kepada nasabah dan tentunya tetap menjaga motivasi kerja serta kinerja karyawan dengan salah satu faktornya yaitu pengaruh *workplace spirituality* dari PT Bank Muamalat.

Terdapat fakta di lapangan bahwa terdapat *workplace spirituality* yang kondusif seperti kajian rutin, pembacaan ayat kursi, pembacaan ayat suci Al-Qur‟an, pembagian buku doa dan dzikir Al-Ma‟sturat dan itu dilakukan setiap

harinya dan setiap pagi. Di sisi lain kondisi dalam lingkungan kerja islami berdampak kepada etos kerja karyawan yang baik dan mampu meningkatkan dan menunjang karir kinerja karyawan. Akan tetapi bertolak dari hal itu semua *workplace spirituality* yang bagus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Spiritualitas di tempat kerja adalah kemampuan sekaligus sikap yang dimiliki karyawan dalam membentuk suatu nilai dan menemukan makna untuk mencapai tujuan dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Menurut Khanifar dkk (2010) disebutkan bahwa indikator spiritualitas di tempat kerja, antara lain: munculnya rasa ingin memiliki pada suatu organisasi, selarasnya nilai individu dan nilai organisasi, adanya rasa kontribusi pada organisasi, munculnya rasa senang bila berada di tempat kerja, adanya kesempatan memenuhi kebutuhan batin dan meyakini bahwa tuhan mengawasi perilaku dan perbuatan manusia (Anggraini 2017:5).

Menurut Ashmos dan Duchon (2000:130) mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek: pengalaman individu dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja muncul karena individu dapat mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan arti kerja dalam komunitas mereka.

Pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, keselarasan antar nilai-nilai organisasi dan individu, rasa kontribusi kepada komunitas, dan kehidupan batin adalah lima dimensi dari spiritualitas kerja. Pekerjaan yang bermakna mengacu pada rasa kenikmatan kerja, terdiri dari hal-hal yang berkaitan

dengan rasa suka cita dan kesenangan di tempat kerja (Milliman et al., 2003), (Ashmos dan Duchon, 2000:132). Rasa komunikasi mengacu pada semangat tim, saling peduli antar anggota, rasa komunitas dan rasa tujuan bersama (Milliman et al., 2003:426).

Spiritualitas adalah karakteristik manusia yang inheren yang secara intrinsik tidak menyimpulkan makna religious. Spiritualitas adalah esensi unsur yang ada dari setiap individu dan spiritulitas tidak dapat di pisahkan dari individu. Spiritualitas di tempat kerja akan diciptakan tanpa adanya tekanan dari orang-orang, spiritualitas tidak di ucapkan tetapi spiritualitas di tempat kerja akan tercipta ketika perilaku orang dapat mempraktekkan spiritualitas ke dalam setiap tindakan dan perbuatan.

Spiritualitas tempat kerja menempatkan karyawan sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan perawatan jiwa di tempat kerja, yang memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka dan rasa keterikatan satu sama lain. Spiritual horizontal ini diarahkan oleh orientasi layanan dan perhatian mendalam kepada orang lain. Pertimbangan kepada orang lain di tunjukkan oleh perhatian dan kualitas tinggi hubungan kerja *interpersonal* di tempat kerja, *turnover* rendah, kohesi kelompok dan efisiensi kelompok. (Sani, *et al*., 2018).

Menurut Underwood dan Teresi (2002:22) Spiritualitas tempat kerja bagi banyak orang merupakan penilaian yang lebih dan langsung dari beberapa proses yang lebih umum dimana konsep-konsep besar spiritualitas terlibat dalam kehidupan sehari-hari. Ketertarikan penelitian mengenai spiritualitas di

tempat kerja telah berkembang sebagai suatu paradigma baru dalam pembelajaran organisasi dimana sebagai *postulat spiritualitas* di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan perusahaan (Jurkiewicz dan Giacalone, 2004:129).

Paradigma spiritual secara bertahap menjadi model manajemen secara jelas dengan menarik keingintahuan para intelektual dan pencarian makna pribadi untuk memahami fenomena. Dalam hal ini, peneliti dan aliran yang berbeda memiliki pengidentifikasian segudang kontruksi dan dimensi yang berkaitan dengan spiritualitas dan manifestasi terhadap implikasi pada kehidupan perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti ingin membahas dengan judul **Implementasi *Workplace Spirituality* di Lingkungan Kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.**

1.2 Rumusan Masalah

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

a. Bagaimana praktik *Workplace Spirituality* di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang?
b. Bagaimana dampak *Workplace Spirituality* di lingkungan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan yang telah di uraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah tujuan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui praktik *Workplace Spirituality* yang sudah dijalankan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.
b. Untuk mengetahui seberapa besar penerapan *Spirituality* di lingkungan kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai bagaimana lingkungan kerja yang baik dan memposisikan diri dengan baik terhadap sesama karyawan maapun dengan atasan, membiasakan dengan ajaran-ajaran tentang agama dan juga tentang hubungan antar *Workplace Spirituality* dengan lingkungan kerja di perusahaan.

2. Manfaat praktis

   a. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan spiritualitas kerja dengan lingkungan kerja di sekitar.
   b. Bagi perusahaan dengan penelitian ini dapat memberikan dampak yang lebih baik lagi terkait dengan *spiritulitas* kerja dengan meningkatkan spiritualitas karyawan di lingkungan kerja perusahaan.

c. Bagi akademis penelitian ini dapat menjadi inspirasi serta informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait *spirituality* lainnya di perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Mulyono (2011) *"Penerapan spiritualitas di tempat kerja di RSI F dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat"* Hasil melaporkan bahwa fasilitas yang berfokus pada organisasi dan kepemimpinan menunjukkan hubungan yang signifikan p. Namun fasilitas yang berfokus pada individu dan kelompok tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

WHS, Zauhar, Saleh (2014) *"Workplace spirituality tenaga kependidikan universitas Brawijaya (study pada fakultas ilmu pengetahuan alam dan matematika serta fakultas ilmu sosial dan ilmu politik)"* penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan berdasarkan hasil analisis dapat di simpulkan bahwa tingkat spiritualitas memiliki aspek positif terhadap lingkungan kerja, perilaku kerja, dan hal ini menggambarkan bahwa workplace spirituality dapat menjadi alternatif dalam mendorong program reformasi birokrasi sebagai usaha mereformasi administrator publik.

Suwondo, Sutanto (2015) *"Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan"* Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

dan berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nuryasin, Al Musadieq, Ruhana (2016) *"Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan Daerah air minum (PDAM) Kota Malang)"* penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Moulana, Sunuharyo, Utami 2017 *"Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (studi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia , Tbk Witrel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)"* Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah di lakukan, di ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Nella Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetya, 2014 *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus KPP Pratama Malang Utara"* penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Berdasarkan hasil Mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kerja karyawan meningkat.

Rusti Mawa Praci, Yuliana dan Hijriyantomi Suyuthie, 2017 *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Daima Padang"* penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan hasil penelitian Lingkungan kerja secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dalam kategori tidak baik, kinerja karyawan dalam kategori cukup dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,0%.

A Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015 "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta" penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan berdasarkan hasil Lingkungan Kerja Yang Terdapat Pada Instansi Dapat Memberikan Pengaruh yang Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Mulyono (2011)	Penerapan spiritualitas di tempat kerja di RSI F dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat	Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif	Hasil melaporkan bahwa fasilitas yang berfokus pada organisasi dan kepemimpinan menunjukkan hubungan yang signifikan p. Namun fasilitas yang berfokus pada individu dan kelompok tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja p.

2	WHS, Zauhar, Saleh (2014)	*Workplace spirituality* tenaga kependidikan universitas Brawijaya (study pada fakultas ilmu pengetahuan alam dan matematika serta fakultas ilmu sosial dan ilmu politik)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif	Hasil dari jurnal ini dapat di simpulkan bahwa tingkat spiritualitas memiliki aspek positif terhadap lingkungan kerja, perilaku kerja, dan hal ini menggambarkan bahwa *workplace spirituality* dapat menjadi alternatif dalam mendorong program reformasi birokrasi sebagai usaha mereformasi administrator publik.
3	Suwondo, Sutanto (2015)	Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantatif	. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4	Nuryasin, Al Musadieq, Ruhana (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan Daerah air minum (PDAM) Kota Malang)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan .
5	Moulana, Sunuharyo, Utami (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan	Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah di lakukan, di ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		(studi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia , Tbk Witrel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	Kuantitatif.	motivasi kerja.
6	Nella Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetya, 2014,	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus KPP Pratama Malang Utara	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan Kuantitatif.	Mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kerja karyawan meningkat
7	Rusti Mawa Praci, Yuliana dan Hijriyantomi Suyuthie, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Daima Padang	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan Kuantitatif.	Lingkungan kerja secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dalam kategori tidak baik, kinerja karyawan dalam kategori cukup dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,0%
8	A Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan Kuantitatif.	Lingkungan Kerja Yang Terdapat Pada Instansi Dapat Memberikan Pengaruh yang Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Workplace Spirituality

2.2.1.1 Pengertian Workplace Sprituality

Spiritualitas adalah karakteristik manusia yang *inheren* yang secara intrinsik tidak menyimpulkan makna religious. Spiritualitas adalah esensi unsur yang ada dari setiap individu dan spiritualitas tidak dapat di pisahkan dari individu. Spiritualitas di tempat kerja akan di ciptakan tanpa adanya tekanan dari orang-orang, spiritualitas tidak di ucapkan, tetapi spiritualitas di tempat kerja akan tercipta ketika perilaku orang dapat mempraktikkan *spiritualitas* kedalam setiap perbuatan dan tindakan.

Spiritual tempat kerja menempatkan karyawan sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan perawatan jiwa di tempat kerja, yang memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka dan rasa ketertarikan satu sama lain. Spiritual horizontal yang di arahkan oleh orientasi layanan dan perhatian mendalam kepada orang lain. Pertimbangan kepada orang lain di tunjukkan oleh perhatian dan kualitas tinggi hubungan kerja interpersonal di tempat kerja, turnover rendah, kohesi kelompok, dan efisiensi kelompok. (Sani *et al*, 2018).

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, Sangkan 2008b:32). ajaran-ajaran tersebut meliputi kesatuan dengan eksistensi alam semesta, unsur terpenting yang tersembunyi, perwujudan pikiran, daya untuk mengubah penghidupan dan kekuatan dalam kesadaran kolektif.

Ashmos dan Duchon (2000:136) mendiskripsikan *spiritualitas* di tempat kerja terkait dalam dua aspek: pengalaman indvidu dan lingkungan organisasi.

Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja muncul karena individu dapat mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan arti kerja dalam komunikasi mereka.

Pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu, rasa kontribusi kepada komunitas, dan kehidupan batin adalah 5 dimensi dari spritualitas tempat kerja. Pekerjaan yang bermakna mengacu pada rasa kenikmatan kerja, terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan rasa suka cita dan kesenangan di tempat kerja., (Ashmos dan Duchon, 2000). Rasa komunikasi mengacu pada semangat tim, saling peduli antara anggota, rasa komunitas dan rasa tujuan bersama (Milliman *et al.*, 2003:430).

Penyelarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu mengacu pada kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu dan kehidupan bathin individu (Milliman et el., 2003, Ashmos dan Duchon 2000). Rasa kontribusi kepada msyarakat mengacu pada agregat item yang berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh individu adalah sesuai nilai-nilai kehidupan pribadinya dan sangat membantu bagi masyarakat. Demikian juga peluang untuk kehidupan batin termasuk pendeskripsi tentang cara organisasi menghormati spiritualitas dan niali-nilai spiritual individu (Ashmos dan Duchon, 2000:138).

Ashmos dan Duchon, (2000:139) mengembangkan dimensi spritualitas di tempat kerja menjadi tiga dimensi, yaitu: arti kerja, perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam pekerjaan dan nilai keselarasan. Dimensi arti kerja menunjukkan tingkat perasaan mendalam yang di rasakan oleh seorang individu tentang arti dan

tujuan bekerja.dimensi perasaan menjadi bagian dari komunitas dalam bekerja yaitu bahwa karyawan telah menjadi bagian dari orang lain dan bagian dari komunitas tempat kerja.

Adapun dimensi keselarasan adalah perasaan yang kuat di rasakan oleh seorang individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi menjadi satu dengan misi dan tujuan organisasi. Dalam konteks lingkungan kerja, spiritualitas dapat diidentifikasikan melalui dua tingkatan menurut Giacalone dan Jurkiewicz (2003:131), yaitu:

a. Tingkat individu: Tingkat yang mengacu pada seperangkat nilai-nilai yang mendorong pengalaman transenden individu melalui proses kerja dengan menfasilitasi perasaan yang terhubung dengan orang lain.
b. Tingkat organisasi: tingkat ini mengacu pada kerangka nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan bagian dari pokok bahasan budaya organisasi yang juga merupakan bagian dari ilmu sosiologi. Sosiolog memberikan kontribusi untuk perilaku organisasi melalui studi mengenai perilaku kelompok dalam organisasi, terutama organisasi formal dan kompleks (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Ashmos dan Duchon (2000:139) *Spiritualitas* di tempat kerja melahirkan sebuah makna wujud dari populasi orang-orang yang memiliki pemikiran dan semangat serta kepercayaan bahwa membina semangat berperan penting dalam menumbuhkan pemikiran dalam konteks komunitas. Menurut

Underwood dan Teresi (2002:25) *Spiritulitas* di tempat kerja bagi banyak orang merupakan penilaian yang lebih dan langsung dari beberapa proses yang lebih umum dimana konseo-konsep besar *spiritualitas* terlibat dalam kehidupan sehari-hari.

Ketertarikan peneliti mengenai *spiritualitas* di tempat kerja telah berkembang sebagai suatu paradigma baru dalam pembelajaran organisasi, dimana sebagai postulat *spiritualitas* di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi (Jurkiewicz dan Giacalone, 2004). Paradigm spiritual bertahap menjadi model manajemen secara jelas dengan menarik keingin tahuan para intelektual dan pencarian makna pribadi untuk memahami fenomena. Dalam hal ini peneliti dari aliran yang berbeda memiliki pengidentifikasian segudang konstruksi dan dimensi yang berkaitan dengan spiritualitas dan manifestasi terhadap implikasi pada kehidupan perusahaan. (Vasconcelos, 2010:612).

Spiritualitas telah di pertimbangkan dalam kaitannya dengan kewirausahaan dan hubungan antara spiritualitas dan kewirausahaan telah meningkat perhatian dalam beberapa tahun terakhir (Godwin, Neck dan D‟intino 2016). Namun, penekanan *study* ini sebagian besar pada pengusaha dan sebagian hasilnya, studi empiris belum mempertimbangkan *spiritualitas* tempat kerja dalam konteks kewirausahaan dari perspektif organisasi.

Hubungan yang telah di tetapkan antara spiritualitas tempat kerja (dari perspektif organisasi) dan hasil positif, meskipun tidak lama konteks kewirausahaan, termasuk keterlibatan pekerjaan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja dan efektivitas karyawan (Milliman et al., 2003; Van der

Walt & Swanepoel 2015). Oleh karena itu, *spiritualitas* di tempat kerja di tingkat organisasi telah di temukan terkait dengan sikap kerja seperti kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi itu mendalilkan bahwa *spiritulitas* tempat kerja akan terkait keterlibatan kerja, dan mungkin berkembang di tempat kerja.

Menurut Rachmad *et al.*, (2014:171) menjelaskan bahwa secara *Universal Workplace Spirituality* dapat di kelompokkan menjadi dua dimensi yaitu: intrinsic alamiyah dan agama. Dimensi intrinsik alamiah memandan *Workplace spirituality* sebagai konsep dan prinsip internal individu. Artinya spiritualitas yang muncul di tempat kerja bersumber dari dalam dan berasal dari nilai dan keyakinan yang di miliki individu.

Hal ini karena hasil daari implementasikan dalam cara bekerja tiap individu. Sementara itu, dalam dimensi agama memandang *workplace spirituality* sebagai implementasi atas nilai-nilai agama yang mana mendapat dampak positif di tempat kerja. Berdasarkan dua dimensi di atas *workplace spirituality* merupakan wujud dari disiplin kerja, ikhlas dalam bekerja, bekerja mengikuti aturan dan bertanggung jawab, tidak mengedepankan kepentingan pribadi, kreatif, dan semangat dalam bekerja, jujur dan peduli dengan rekan kerja. Selain itu, terdapat tiga aspek yang mempengaruhi, yaitu : imbalan (materi dan non materi) budaya organisasi (interaksi antar anggota organisasi dan kebiasaan) dan fasilitas ibadah.

2.2.1.2 Dimensi Spirituality at Work

Dimensi *spirituality at work (workplace spirituality)* menurut Milliman, dkk (2003) terdapat tiga dimensi utama yang memiliki tiga level dari *Meaningful work sense of community, and alignment with organizasional value* yaitu:

a) Pekerjaan yang bermakna *(Meaningful work)*

   Meaningful work mewakili tingkat individu yang mana dimensi ini terdiri dari perasaan memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan seseorang. 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.

b) Rasa komunikasi *(Sense of community)*

   Sense of community mewakili level kelompok yang dimana 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 kerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunikasi ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

c) Penegakan nilai dalam organisasi *(Alignment with organizational value)*

   Dimensi *Alignment with organizational value* mewakili organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengann misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi lebih besar

dari pada dirinya sendiri dan harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

2.2.1.3 Indikator Workplace Spirituality

Menurut Ashmos Duchon (2000), terdapat beberapa indikator dalam *Worklpace Spirituality ini*, antara lain:

1. Kondisi lingkungan atau kelompok
2. Kebermaknaan pada pekerjaan
3. Hakikat yang di rasakan dalam diri
4. Pemahaman spiritualitas yang jelas
5. Tanggung jawab secara pribadi
6. Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain
7. Kontemplasi/perenungan diri

2.2.1.4 Prinsip-prinsip *Workplace Spirituality*

Prinsip lingkungan kerja islam bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat biosentrisme dan ekosentrisme. Pertama komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak bukan hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religious. Oleh karena itu, kedua unsur ini juga mewarnai hamper seluruh prinsip lingkungan kerja islami diantaranya:

1. Muhasabah (evaluasi diri)

Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian dari lingkungan. Manusia berkewajiban menghargai hak sesama makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh dan berkembng secara alamiah secara dengan tujuan penciptanya.

2. Murraqabah (kedekatan pada pencipta alam)

   Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja islam merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawan.

3. Muaqobah

   Prinsip ini yang di tentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, saran standard material saja yang dicari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.

4. Muhaddarah (kesatuan)

   Muncul kenyataan bahwa manusia adalah bagian integral dari semesta. Ia ikut merasa terjadi pada alam, karena ia merasa satu dengan alam dan lingkungan. (Arif, 2010). Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja mulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan maka akan mempengaruhinya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat jika seseorang sudah dapat menikmati pekerjaannya maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya.

   Oleh karenanya, jika bawahan berada di bawah tekanan (under pressure) yang begitu kuat dari pimpinan yang tidak baik, tidak bapak dan tidak kebapakan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya

akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya. Menurut islam menjelaskan bahwa faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rosulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan yang kondusif di sebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.

2.2.1.5 *Workplace Spirituality* Perspektif Islam

Jika bawahan berada dibawah tekanan *(under pressure)* yang begitu kuat dari pimpinan yang tidak baik, tidak bersahabat dan tidak kebapakan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya. Menurut Islam menjelaskan bahwa faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini di dalam lingkungan perusahaan.

Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur‟an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: 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 maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Ali Imran: 159)

2.2.2 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:01) mendeskripsikan lingkungan kerja adalah keseluhuan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang itu bekerja, serta mengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat di tarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas maka lingkungan kerja dibisa di bedakan menjadi 2 macam : yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2001:21). Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding sirkulasi udara, music, kebersihan dan

keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah strukturn tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi.

Mangkunegara (2006:51) menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu fisik dan non fisik. Faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran sehingga dapat semangat kerja seseorang.
3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan lebih teliti.
4. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperature akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan padap hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus di kurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.

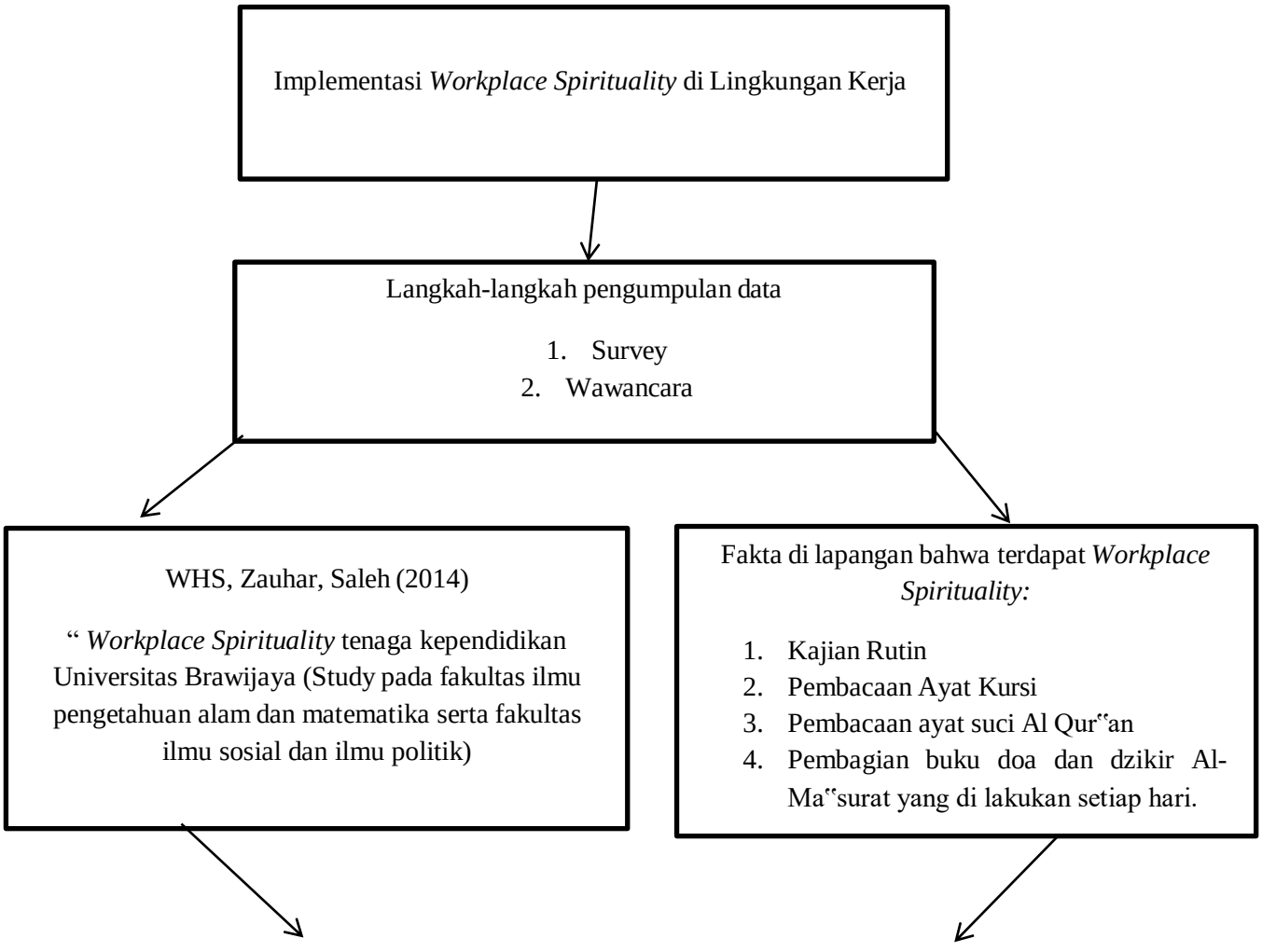
Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

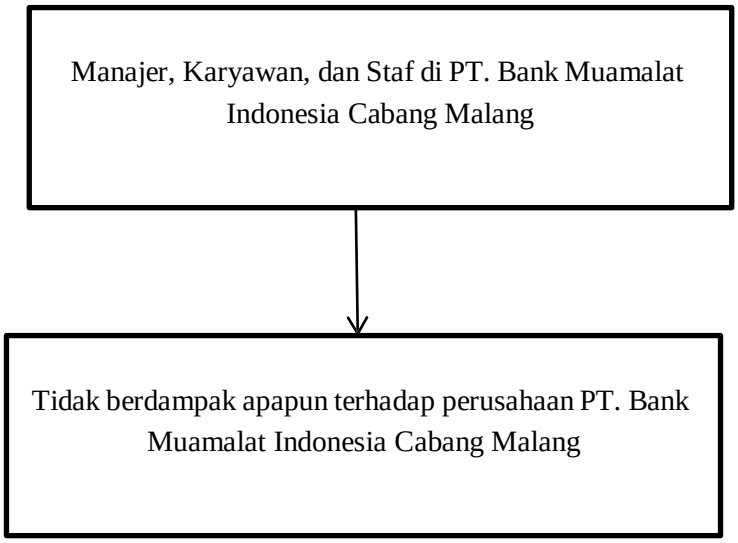
Menurut Ballback (1999:24) lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi bias diidentifikasikan dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu di tentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja. lingkungan kerja mengaruh kepada beberapa aspek diantaranya aspek manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja,

kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang di berikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

2.3 KERANGKA BERFIKIR





METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Grounded Theory adalah pendekatan penelitian kualitatif yang pada mulanya dikembangkan oleh Glaser dan Strauss pada tahun 1960an. Maksud pokok dari *grounded theory* adalah untuk mengembangkan teori tentang minat terhadap fenomena. Jenis dan Pendekatan Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan utama menggambarkan sesuatu. Contoh hal yang bisa digambarkan dalam penelitian kualitatif deskriptif adalah SDM, sikap karyawan terhadap pekerjaan, motivasi kerja, tingkat kepuasan karyawan,lingkungan kerja, aliran komunikasi antar karyawan, dan sebagainya. Dengan tahap wawancara yang berupa teknik proyeksi dan dilanjutkan dengan tahap observasi langsung.

David William dalam Harun (2007) menulis bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Penelitian kualitatif dari sisi definisi lainnya dikemukakan bahwa hal itu merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang. Sedangkan penulis lainnya memaparkan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus. Jadi dapat disimpulkan bahwa metode kualitatif deskriptif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada realitas sosial, dimana pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti harus sesuai dengan keadaan yang sewajarnya.Penelitian dilakukan secara langsung atau terjun ke lapangan kepada objek yang diteliti dengan menghasilkan data berupa data deskriptif.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berada di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang di JL KAWI ATAS NO 36A MALANG, Kota Malang, Jawa Timur-65116

3.3 Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah manajer dan staf dari PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang. Diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap informan yang diinginkan.

3.4. Data dan Jenis Data

Data kualitatif bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Penyebabnya adalah para partisipan atau karyawan yang terlibat dalam riset di beri kebebasan mengutarakan pendapat. Berbagai data ini seperti pendapat, kata-kata, atau kalimat yang diungkapkan para karyawan selama ditanyai periset menghasilkan ide atau pandangan karyawan yang mendalam terhadap suatu topik riset. Tentu saja, meskipun data yang diberikan oleh sumber sangat beragam, saat ini tetap harus di kontrol agar tetap sesuai dengan masalah yang di teliti. Kebebasan partisipan dalam menyampaikan pendapat membuat periset mampu memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap masalah yang di teliti (Istijanjo, 2006:33).

Data adalah bentuk-bentuk ungkapan, kata-kata, angka, symbol, dan apa saja yang memberikan makna, yang memerlukan proses lebih lanjut. Data harus terukur, baik dengan jenis ukuran atau skala nominal, ordianal, interval, atau rasio. Data dapat bersal dari sumber data primer dan sekunder .

Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan baik melalui observasi maupun melalui wawancara dengan pihak informan. Metode pengambilan data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung terhadap karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui pihak kedua. Pihak kedua yang memperoleh secara langsung data-data aslinya, misalnya : data laporan keuangan dari Bursa Efek Indonesia, laporan BPS, laporan keuangan perusahaan, dan sebagainya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Konsekuensi logis dari perbedaan jenis data yang di perlukan dan dianalisis adalah adanya perbedaan yang mendasar antara metode penelitian kuantitatif dengan metode kualitatif dalam penggunaan teknik pengumpulan data. Karena para peneliti yang menggunakan metode kuantitatif akan menganalisis angka, makan mereka perlu mengumpulkan data dengan teknik yang memungkinkan mereka mengangkakan data yang mereka kumpulkan. Teknik pengumpulan data yang paling memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang mudah dikuantifikasi adalah teknik wawancara berstruktur atau kuisioner, yaitu pedoman wawancara dengan daftar pertanyaan yang detail yang jawaban atas pertanyaan-pertanyaan telah ditentukan sebelumnya. Adakalanya, ketika menggunakan teknik wawancara berstruktur di dalamnya ada pertanyaan terbuka (pertanyaan yang jawabannya di serahkan kepada responden), akan tetapi jumlah pertanyaan ini tidak banyak dan hanya diperlakukan sebagai pelengkap.

Lain halnya para peneliti yang menggunakan metode penelitian kualitatif, karena mereka tidak akan menganalisis angka-angka melainkan kata-kata yang menyatakan alasan-alasan atau interpretasi atau makna-makna dan kejadian-kejadian serta perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh perorangan maupun kelompok sosial, para peneliti yang menggunakan metode kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan kata-kata dan perbuatan-perbuatan manusia sebanyak-banyaknya. Teknik yang

biasanya di pakai oleh para peneliti untuk mengumpulkan data adalah wawancara mendalam *(in-depth interview)*, observasi terlibat dan pengumpulan dokumen.

3.6. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari san menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalamkategori, menjabarkankedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun oleh orang lain (Sugiyono, 2010:335). Dalam menganalisis data pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis *Interactive Model* yakni dengan tahapan meliputi: pengumpulan data, reduksi data dan kesimpulan atau verifikasi.

1. **Pengumpulan data (*Data collection*)**

Pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber, data primer serta teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara mendalam serta dokumentasi (Sugiyono, 2010:309). Dalam hal ini peneliti mengumpulkan informasi secara seksama dan alamiah mencatat apa saja yang sudah didapatkan sesuai dengan hasil pengamatan peneliti, wawancara yang tersusun secara objektif berdasarkan fakta yang ada di lapangan mengenai motivasi dalam perspektif Islam di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

a. Wawancara

Menurut Istijanto (2006:38) Para responden adalah karyawan perusahaan yang akan diteliti. Para karyawan diundang secara perorangan ke suatu tempat yang representatif, misalnya dalam ruangan kantor. Ruangan yang digunakan sebaiknya tertutup, tenang atau kedap suara, dilengkapi meja dan kursi yang saling berhadapan untuk karyawan dan pewawancara. Selanjutnya, proses wawancara dilakukan secara individu dan tatap muka dengan rentang waktu kira-kira 30 menit – 1 jam. Pewawancara menggunakan daftar berisi topik yang akan digunakan sebagai pedoman selama proses wawancara. Karena wawancara bersifat tidak terstruktur, karyawan diberi kebebasan mengekspresikan pikiran dan tanggapannya dengan lebih bebas. Dari wawancara ini, periset memperoleh informasi spontan dan mendalam untuk tiap karyawan. Kondisi ini memang sesuai dengan tujuan wawancara, yaitu memperoleh pandangan lebih mendalam dari setiap karyawan, yang bermanfaat untuk memahami masalah atau menemukan peluang di bidang SDM.

b. Teknik Proyeksi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mendorong responden mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap, atau keyakinannya terhadap topik SDM dengan pernyataan tidak langsung dan tidak terstruktur. Malhotra (2004) dalam Istijanto (2006:40). Pengertian tidak langsung disini adalah peserta bebabs memproyeksikan apa saja yang muncul dalam pikrannya, hal-hal yang diungkapkan peserta memiliki cakupan luas, baik sisi positif maupun negative berkaitan dengan topik tersebut.

Bagi manajer SDM, informasi yang didapat dari teknik proyeksi ini akan memperkaya pandangannya terhadap masalah yang sedang diteliti dan menambah ide-ide baru, seperti apa harapan karyawan, bagaimana motivasi kerja karyawan, serta perasaan atau pengetahuan karyawan. Teknik proyeksi dapat dilaksanakan melalui beberapa cara, seperti asosiasi kata, tes melengkapi kalimat, atau tes gambar.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data kualitatif melalui observasi langsung sangat relevan untuk mendapatkan pola perilaku dan peristiwa yang dibutuhkan untuk mendalami masalah penelitian. Dalam bagian ini ada 2 jenis observasi yang signifikan dalam pengumpulan data penelitian kualitatif, yakni *participant observation* (observasi partisipan) dan *direct observation* (observasi langsung). Secara umum dalam *participant observation,* peneliti menjadi pemain aktif dalam lingkungan penelitian. Dalam *direct observation,* peneliti hanya mengamati/melihat langsung perilaku/fenomena tersebut tanpa terlibat langsung ke dalam kehidupan partisipan.

Observasi Langsung *(Direct Observation)* Observasi pada dasarnya merupakan proses sistematis dalam mencatat dan merekam berbagai peristiwa, sikap, dan prilaku yang diamati peneliti kualitatif dalam setting penelitiannya. (Marshall &Rossman, 1999) dalam Bandur, 2014:93) menyebut kegiatan ini dengan istilah field notes, yakni deskripsi yang detail, konkrit, dan tanpa penilaian peneliti terhadap apa yang diteliti termasuk tindakan-tindakan dan interaksi yang ditemukan peneliti dalam proses pengumpulan data. Istilah 'langsung' dalam

observasi langsung hendak memberikan tekanan bahwa peneliti hadir dalam peristiwa yang sedang berlangsung, Jika peneliti tidak secara langsung menyaksikan peristiwa yang terjadi, observasi tidak langsung (indirect observation) masih dapat dilakukan.

d. Dokumentasi

Data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia atau human resources, melalui observasi dan wawancara. Akan tetapi ada pula sumber bukan manusia *(non-human resources)* di antaranya dokumen, foto, dan bahan statisitk. Melakukan penelitian kualitatif tidak berarti hanya melakukan observasi dan wawancara, walaupun kedua cara itu yang paling dominan. Bahkan dokumentasi juga perlu mendapat perhatian selayaknya. (Harun, 71 : 2007)

Selanjutnya peneliti kualitatif perlu mengetahui dalam konteks apa sebaiknya menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung, Pertama-tama, dapat menggunakan teknik ini untuk secara lebih mendalam memahami peristiwa (kondisi kegiatan, proses, interaksi, prilaku, sikap) yang sedang terjadi atau berlangsung. Dalam konteks ini, dapat merekam dan membuat catatan terhadap kegiatan yang sedang langsung keadaan fisik setting penelitian. Keadaan fisik ini dapat membantu peneliti untuk mendeskripsikan hal-hal nyata yang terdapat dalam setting penelitian. Selainitu, teknik ini dapat dikatakan ideal ketika peneliti tidak memiliki akses langsung terhadap partisipan berlangsung, Teknik ini juga efektif digunakan ketika peneliti hendak melihat atau partisipan tidak bersedia untuk di wawancara Konteks penggunaan observasi langsung memiliki kaitan dengan keuntungan dan kelemahan penggunaan teknik ini dalam

penelitian kualitatif. Salah satu manfaat utama dengan menggunakan teknik ini ialah bahwa peneliti dapat mengumpulkan data kualitatif pada saat bersamaan dengan peristiwa, sikap, prilaku, kejadian itu berlangsung.

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN

DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk ("Bank Muamalat Indonesia") memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi"us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah

Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infakdan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi "The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia *with Strong Regional Presence*".

4.1.1 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Dalam menjalankan bisnisnya Bank Muamalat Indonesia juga memiliki tujuan strategis yang di tuangkan pada visi misi perusahaan sebagai berikut:

1. Visi

   Menjadi Bank Syari"ah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

2. Misi

   Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

4.1.2 Identitas Perusahaan

Logo PT. Bank Muamalat Indonesia Kota Malang merupakan tanda atau simbol yang dimiliki. Logo digunakan untuk menggambarkan karakteristik PT. Bank Muamalat Indonesia . untuk menggambarkan karakteristik unik dari PT. Bank Muamalat Indonesia Kota Malang, gambar logo berfungsi sebagai pembeda dengan bank lain melalui logo, berikut merupakan gambar logo Bank Muamalat :

Gambar 4.1

Logo Bank Muamalat



Sumber: Dokumen Profil Bank Muamalat (2019)

Karakteristik atau makna logo PT. Bank Muamalat Indonesia, yaitu:

1. Gambar (dalam logo) د ي ن logo “Dal-Yaa‟-Nuun” yang memiliki dua makna, yaitu pertama adalah “Ad Diin” yang berarti agama, dan kedua adalah “Madaniyah” yang mewakili niat-niat luhur Bank Muamalat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur sesuai konsep Islam.
2. Warna hijau pada huruf-huruf tersebut melambangkan nilai universal yang segar, memiliki kesesuaian dengan gambaran dunia Islam

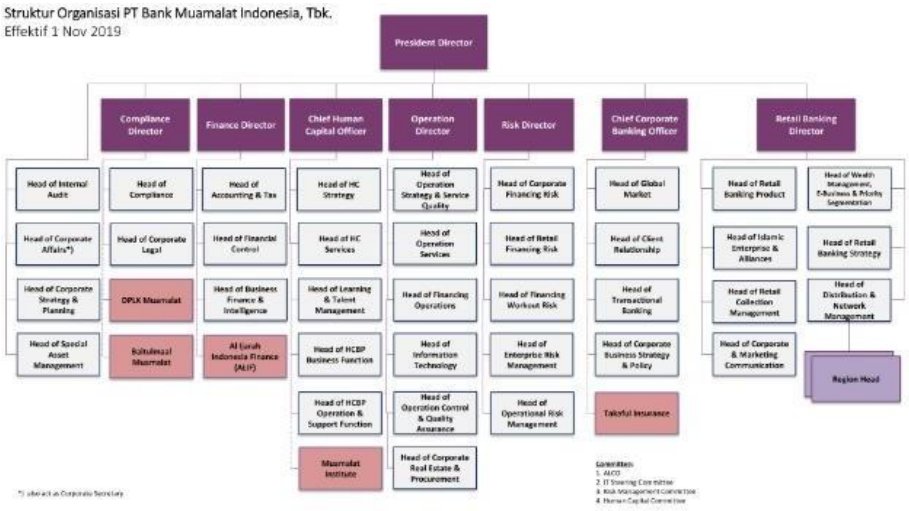
sehingga relevan menggambarkan nilai Islami. Sementara warna ungu pada nama Bank Muamalat, mewakili makna kedewasaan dan kemapanan sesuai dengan nilai profesional.

3. Warna putih, yaitu warna yang melambangkan kesucian. Makna kesucian ini diartikan sebagai kemurnian operasional bank berdasarkan prinsip syariah atau agama dalam produk halal atau perjanjian yang bebas dari riba.
5. Tulisan Bank Muamalat, makna yang serupa namun fitur berbeda dalam penulisan identitas sebagai Bank Muamalat.
6. Pertama murni syariah, adalah fredo atau slogan Bank Muamalat Indonesia sebagai bank yang pertama kali menggunakan prinsip syariah atau agama dalam pengelolaan dana nasabah dengan basis syariah.

4.1.3 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia

Gambar 4.3

Struktur Organisasi



4.1.4 Job Description PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI)

Berikut ini adalah Job Discraption dari PT Bank Muamalat Indonesia, diantaranya sebagai berikut:

a. Dewan Pengawas Syari‟ah:

1. KH. M. A. Sahal Mahfudh Ketua
2. KH. Ma‟ruf Amin Anggota
3. Prof. Dr. Umar Shihab Anggota
4. Prof. Dr. H. Muardi Chatib Anggota

b. Dewan Komisaris:

1. Drs. H. Abbas Adhar Komisaris Utama
2. Prof. Korkut Ozal Komisaris
3. DR. Ahmed Abisoursour Komisaris
4. H. Iskandar Zulkarnain, SE. Msi Komisaris.
5. Drs. Aulia Pohan, MA Komisaris

c. Direksi

1. H.A. Riawan Amin, Msc Direktur Utama
2. Ir. H. Arfiyan Arifin Direktur
3. H. M. Hidayat, SE, Ak. Direktur
4. Ir. H. Andi Buchari, MM Direktur.

d. Kepala grup

1. Afrif Wibisono Administration
2. Avanthiono Hadhianto Bussines Development
3. Muchtar MD. Siswoyo Financing Support
4. Zulkarnain Hasibuan Internal Audit

e. Rapat Umum Pemegang Saham *(Shareholders Meeting):*

Adalah dewan tertinggi yang ada di Bank Muamat Indonesia. Tugasnya memimpin rapat pemegang saham serta mengawasi jalannya kegiatan yang dilaksanakan oleh Bank Muamalat Indonesia.

f. Dewan Komisaris *(Board of Commissioner)*

Adalah wakil dari pemegang saham yang mempunyai peran sebagai pengawas dan bersama dewan direksi merumuskan strategi jangka panjang perusahaan. Adapun tugas dewan komisaris adalah sebagai berikut:

1. Mengawasi kebijaksanaan direksi dalam menjalani perseroan serta memberikan nasihat kepada Dewan Direksi.
2. Melakukan tugas-tugas secara khusus diberikan kepadanya menurut anggaran dasar.
3. Melakukan pengawasan atas tugas-tugas yang di khususkan kepadanya menurut anggaran dasar.

4. Mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan anggaran dasar Perseroan serta menyampaikan hasil penilaian serta pendapatnya kepada Rapat Umum Pemegang Saham.
5. Mengikuti perkembangan kegiatan perseroan, dan dalam hal perseroan menunjukkan gejala kemunduran, segera melaporkan kepada rapat umum pemegang saham dengan di sertai saran mengenai langkah perbaikan yang harus di tempuh.
6. Memberikan pendapat dan saran kepada rapat umum pemegang saham mengenai setiap persoalan yang di anggap penting bagi pengelola Perseroan.
7. Melakukan tugas-tugas pengawaan lainnya yang di tentukan oleh rapat umum pemegang saham dan tugas lain yang berhubungan dengan pemeriksaan dan pengawasan.

g. Dewan pengawas syari‟ah

Dewan pengawas syari‟ah dalam organisasi Bank bersifat *independen*, dan terpisah dari pengurus bank, sehingga tidak mempunyai akses terhadap operasional Bank. Adapun tugas dan wewenang Dewan Pengawas Syari‟ah adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan atas produk perbankan dalam menghimpun dana
2. Dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat agar berjalan sesuai dengan prinsip syariah.
3. Memberikan pedoman dan garis-garis syari‟ah.
4. Mengadakan perbaikan atas produk yang tidak sesuai dengan syari‟ah.

5. Memberikan jawaban dalam bentuk fatwa atas permasalahan yang di hadapi pihak eksekusi dan operasi
6. Memeriksa buku laporan tahunan dan kesesuaian Syari‟ah di semua produk dan operasi selama tahun berjalan.
7. Memberikan nasihat kepada direksi dan komisaris agar seluruh kegiatan perbankan sesuai dengan syariat islam.

h. *Operation* director:

Mempunyai wewenang dan tanggung jawab membuat kebijakan khususnya dalam bidang operational, melaksanakan koordinasi dan pembinaan bawaan serta pengawasan kegiatan operasional. Tugas pokok direksi:

1. Memimpin dan mengurus perseroan sesuai dengan maksut dan tujuan perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektifitas perseroan.
2. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan.

i) Administration Group:

Ruang lingkup kerja:

1. Melakukan supervisi dan monitoring terhadap segenap kantor cabang atas pelaksanaan atau jalannya operasional.
2. Melakukan konsolidasi terhadap pembuatan dan monitoring-monitoring laporan bulanan keuangan bank dan menyampaikan pada pihak intern atau ekstern yang berkepentingan.

3. Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan rekruitmen dan seleksi calon karyawan, proses terminasi atau pengunduran diri karyawan serta memonitor dan memelihara data base kepersonaliaan.
4. Melakukan proses dan Administrasi pembiayaan karyawan, pembayaran gaji serta pembayaran JAMSOSTEK dan pajak (pph 21) seluruh karyawan serta pengurus Bank.
5. Melakukan koordinasi dalam penyediaan sarana logistic dalam rangka persiapan pembukaan atau pengembangan kantor Cabang meliputi jaringan komunikasi dan sarana penunjang operasional lainnya.
6. Melakukan koordinasi terhadap pengelola system komunikasi data untuk mendukung operasional online pusat pengolahan data keseluruhan cabang Bank Muamalat Indonesia serta berkoordinasi dengan pihak ekstern.

i. Corporate Support Group

Ruang Lingkup Kerja:

1. Menyiapkan dan melaksanakan legal actionatas kebijakan manajemen.
2. Memberikan masukan dalam penyusunan manual, prodik, akad dan keputusan yang terkait dengan aspek hukum.
3. Meningkatkan pengetahuan dalam positif masyarakat tentang Bank Muamalat Indonesia.

4. Membangun pendekatan dan citra positif Bank Muamalat Indonesia pada *emotional market* .
5. Meraih dukungan mori maupun materil dari *stakeholder* maupun *new* investor.

j. Internal Audit Group

Ruang Lingkup Kerja:

1. Berwenang untuk melakukan akses terhadap catatan karyawan, sumber daya dan dana serta asset bank lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan audit.
2. Memeriksa dan menilai atas kecukupan dari struktur pengendalian intern.
3. Memeriksa dan menilai kualitas kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah di laksanakan.
4. Memberikan saran perbaikan baik untuk kecukupan dan efektifitas atau kehandalan struktur pengendalian intern maupun perbaikan pelaksanaan.
5. Memberikan informasin dan saran kepada manajemen mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya menjadikan Bank lebih baik.

k. Bussines Development Group

Ruang Lingkup Kerja:

Marketing:

1. *Marketing plan* dan *marketing strategy* sebagai guidance bagi cabang
2. Bersama financing dan settlement group membuat target lending dan funding revenue system dan technology.
3. Melakukan pengembangan system dan teknologi untuk mendukung operasional bank.

Produk dan development:

1. Melakukan riset, survey dan pengembangan produk
2. Melakukan review produk dan fitur produk
3. Merumuskan tarif layanan produk

SISOP DAN UAT *(USSER acceptance Test)* :

1. Merencanakan, menyusun atau membuat dan memperbaiki prosedur peraturan atau kebijakan pribadi
2. Menyebarluaskan ketentuan pemerintah seperti SEBI, PP, Undang-undang dan sejenisnya untuk bidang operasional Bank.
3. Sosialisasi dan emplementasi prosedur yang telah di buat dan direvisi
4. Memantau dan melakukan supervise terhadap layanan dan operasi selindo sehingga kualitas layanan dan operasi dapat di penuhi.

5. Melakukan UAT atas produk atau program yang akan di luncurkan dan di sesuaikan dengan manual operasi yang di buat.

Financing Support Groub

Ruang Lingkup Kerja:

a. *Financing Supervision*
b. *Sharia Financial Linstitution*
c. *Financing Product Development*

Network and Alliance Group

Ruang Lingkup Kerja:

1. *Network Alliance* (POS, Da‟I Muamalat, Pegadaian)
2. *Shar-E and Gerai Optimizing*
3. *Virtual Banking Operational (Call Center and Card Center)*

4.1.5 Profil Bank Muamalat Kantor Cabang Malang

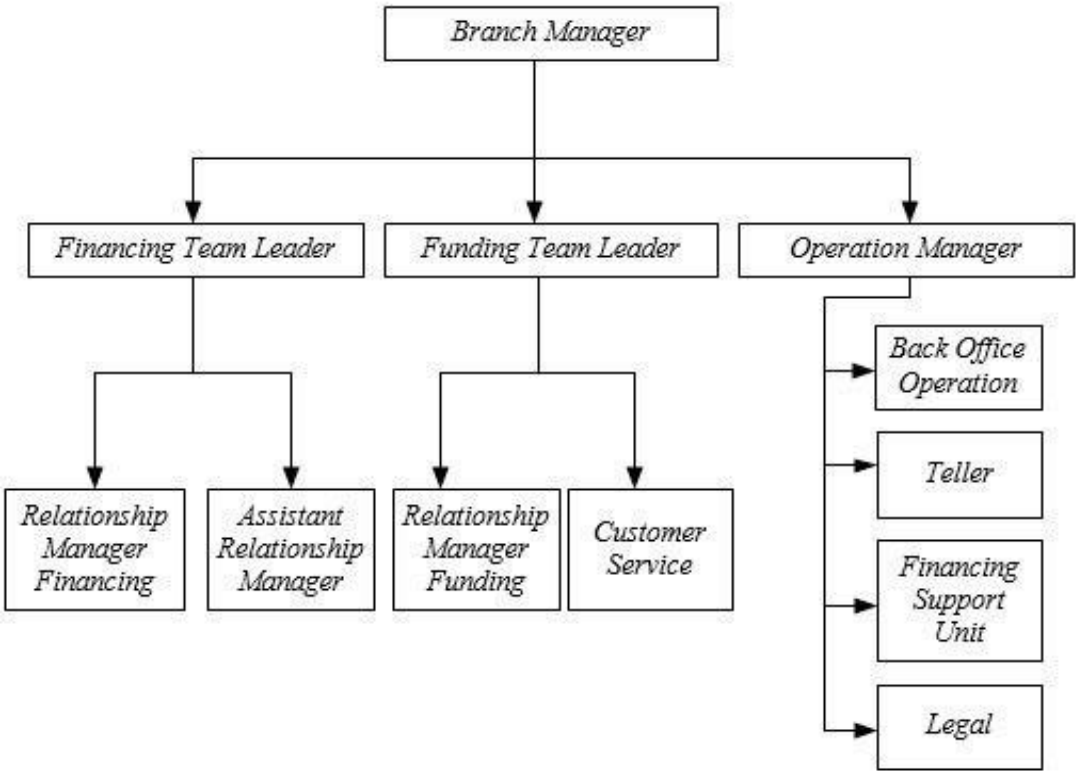
Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang didirikan pada tanggal 28 Agustus 2003. Kota Malang merupakan salah satu kota yang strategis untuk tempat pembukaan cabang baru di wilayah Jawa Timur, mengingat sebagaian besar penduduknya adalah umat muslim. Selain itu, kota Malang juga memiliki tingkat perputaran dana pada pihak ketiga yang relatif tinggi didukung dengan kegiatan perekonomian yang mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, Kantor pusat Bank Muamalat Cabang Malang yang awalnya berlokasi di Jl Kawi Atas No.36 A kini berada di Jl. Kertanegara No 02, Malang, tepatnya di

Kecamatan Klojen kelurahan Kidul Dalem Kota Malang, Pada saat ini Kantor Cabang Malang membawahi kegiatan operasional untuk daerah Malang raya yaitu

1. Kantor Cabang Pembantu Pasuruan yang di resmikan pada tanggal 10 April 2010.
2. Kantor Cabang Pembantu Probolinggo, yang diresmikan pada tanggal 15 Juli 2010.
3. Kantor Cabang Pembantu Lumajang yang di resmikan pada tanggal 8 September 2010.
4. Kantor Cabang Pembantu Kepanjen, yang diresmikan pada tanggal 10 November 2004.
5. Kantor Kas Singosari dan Kantor Kas Batu yang di resmikan pada tanggal 24 Maret 2010 dan pada tahun 2014 kedua Kantor Kas tersebut resmi menjadi Cabang Pembantu.
6. Mobile Branch yang di resmikan pada tanggal 13 September 2012, dan pada tanggal 30-Mei-2014 di resmikan Mobile Branch II Cabang Malang.
7. 22 Desember 2014 Bank Muamalat Cabang Malang meresmikan gedung milik pribadi yang berada di tengah kota, yaitu berada di samping gedung DPRD kota dan Kantor Walikota Malang. Bank Muamalat Cabang Malang tergabung dalam Regional VI bersama dengan Kantor Cabang Surabaya, Jember, Kediri, Denpasar, Kupang dan Mataram.

Gambar 4.3

Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang Tahun 2018



Sumber: Dokumen foto Bank Muamalat (2019)

4.1.6 Job Description

Bidang kerja serta deskripsi kerja pada Bank Muamalat Indonesia

Cabang Malang dilaksanakan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Job Description

No	Posisi	Uraian Tugas Pokok
1	1. Pimpinan Cabang (*Branch Manager*)	Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional dan pelaksanaan fungsi strategis cabang, pengawasan, dan pengembangan usaha serta pendayagunaan sarana organisasi untuk mencapai tingkat usaha yang optimal, efektif dan efisien.
2	*Operational*	Memeriksa dan mengotorisasi serta melakukan setoran

	Manager	ke pusat transaksi harian (setoran, penarikan, kliring, transfer, tolakan kliring, deposito dan lain sebagainya)
3	*Account Manager*	melaksanakan aktivitas marketing sesuai dengan tingkat kebutuhan calon nasabah baru, memasarkan produk pembiayaan dan jasa perbankan, pengawasan dan pelayanan terhadap nasabah.
4	*Unit Support* Pembiyaan	Melakukan analisis yuridis terhadap calon nasabah pembiayaan serta memfalidasi seluruh data debitur dalam pembiayaan.
5	*Customer Service*	Memperkenalkan dan menawarkan produk-produk Bank Indonesia dan mengupayakan kegiatan di *front office* yang berkaitan dengan pelayanan nasabah berlangsung lebih efektif dan efisien dengan tujuan untuk mengoptimalkan rentabilitas dan meminimalkan risiko.
6	*Teller*	Mendukung jalanya operasional serta melaksanakan kelanjutan proses operasional dari front office yaitu melayani semua transaksi yang berkaitan dengan uang tunai dan pemindahbukuan (seperti setoran dan penarikan), transfer (kiriman uang) dan kliring, serta memeriksa hasil validasinya
7	Back office	Bertugas mendukung jalanya kegiatan operasional harian transaksi bank dan melaksanakan kelanjutan proses di front office serta melakukan seluruh kegiatan operasional, serta penanganan seluruh data dan arsip yang berkaitan dengan operasional maupun data terkait nasabah.

Sumber: Data diolah peneliti (2019).

4.1.7 Budaya Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusianya, keunggulan produk atau jasa yang di jual, jaringan dan teknologi yang unggul guna mendukung *operational excellence.* Komponen tersebut bukanlah penentu yang menjadi kunci keberhasilan suatu bisnis. Faktor pendorong yang sesungguhnya terletak pada kekuatan visi dan misi serta nilai-nilai yang menjadi sumber inspirasi dan energy budaya kerja perusahaan.

Hal ini dibuktikan oleh Bank Muamalat yang memiliki visi menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di

pasar rasional dengan misi menjadi *role model* lembaga keuangan syariah dunia yang penekanannya pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimumkan nilai kepada *Stalkholders.*

Pencapaian visi dan misi tersebut sangat didukung oleh nilai-nilai yang tertanam dan di tumbuh kembangkan oleh individual serta positioning perseroan sebagai lembaga keungan syariah, sehingga harus digerakkan dengan system, akhlaq dan akidah sesuai prinsip syariah. Bank Muamalat menjunjung praktik kejujuran sejak awal rekruitmen, serta larangan menerima imbalan dalam bentuk apapun dari para nasabah dan mitra kerja.

Sumber: Hasil Wawancara Bank Muamamalat Indonesia Cabang Malang

Selain itu Bank Muamalat juga sangat tegas dalam menyikapi resiko reputasi yang di timbulkan karyawan akibat perilaku yang tidak sesuai dengan tatanan budaya, etika dan

hukum. Penilaian kinerja terhadap karyawan mengacu kepada *scoreboard* berdasarkan aspek-aspek financial dan kepatuhan. Pengangkatan staf dan pejabat yang akan memangku jabatan harus melalui prosesi sumpah jabatan secara lisan dan tertulis dengan pernyataan tujuh perilaku sebagai pedoman prilaku (code of conduct) yang harus di pertanggung jawabkan dengan janji untuk:

1. Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan perusahaan
2. Memegang teguh rahasia bank perusahaan

3. Tidak menerima hadiah dalam bentuk apapun terkait tugas dan jabatan
4. Menjunjung kehormatan perusahaan dan karyawan
5. Bekerja sesuai dengan prinsip syariah
6. Berpegang teguh pada akhlaq islam dalam menjalani kehidupan sehari-hari
7. Bertanggung jawab terhadap kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan Bank Muamalat, senantiasa menjunjung tinggi etika bisnis yang berorientasi kepada kemaslahatan, khususnya kepuasan nasabah dan segenap pemangku kepentingan.

Sumber: Hasil Wawancara Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang

4.2 Paparan Data

Peneliti ini menggunakan kualitatif peneliti telah melakukan observasi di lapangan dengan kegiatan wawancara dan melihat keadaan sekitar lapangan. Dengan mengajukan beberapa pertanyaan untuk responden yang mempunyai andil atau yang mempunyai kewajiban terhadap karyawan terhadap karyawan yakni pada bagian kesehjateraan pegawai dan pengembangan SDM. Pada penelitian kualitatif peneliti di tuntut untuk menggali data berdasarkan apa yang di ucapkan, di rasakan dan di lakukan oleh sumber data. Pada penelitian kualitatif peneliti bukan sebagaimana sebenernya apa yang di pikirkan peneliti, tetapi berdasarkan sebagaimana adanya yang terjadi di lapangan, yang di alami, yang

dirasakan, dan yang dipikirkan oleh sumber data. Dengan melakukan peneliti melalui pendekatan deskriptif maka peneliti harus memaparkan, menjelaskan, menggambarkan data yang di peroleh oleh peneliti melalui waancara mendalam yang di lakukan para informan.

Temuan yang ada di lapangan bahwa, workplace spirituality di lingkungan kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang tidak berpengaruh dan berdampak pada kinerja karyawan disana. Selain itu mengenai kegiatan yang spiritual yang di jalankan di Bank Muamalat Cabang malang ini tidak berpengaruh apapun terhadap karyawan karena kegiatan ini hanya bersifat inisiatif dari karyawan untuk menjalankan. Berikut ini adalah informan yang telah di wawancarai:

Table 4.2

No	Nama	Jabatan
1.	Afiq	Branch Sales Support
2.	Hendra Permana , SE.	Financing Support Manajer
3.	Sri Rahayu	Teller
4.	M. Syamsudin	Satpam

Sumber: Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang (2019)

Berikut adalah paparan wawancara dari bapak selaku manajer dari PT Bank Muamalat Indonesia cabang malang. Hasil wawancara dengan bapak Afiq yang dilakukan pada hari senin tanggal 04 November 2019 mengatakan bahwa:

“Praktik ibadah tergantung orangnya, tidak selalu berjamaah. Akan tetapi perusahaan memberikan fasilitas berupa masjid untuk beribadah. Kalaupun berjamaah tidak cukup menampung untuk keseluruhan jamaah, maka dari itu biasanya berganti untuk sholat berjamaah”

Sama halnya dengan bapak Hendra Permana selaku karyawan yang di lakukan pada tanggal 04 november 2019 disana mengatakan bahwa:

“kegiatan berjamaah itu tidak di wajibkan disana, yang terpenting adalah tepat waktu dan menjalankan sholat ketika sudah ada panggilan adzan”

Maka dari itu, *Workplace Spirituality* di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang, tidak memaksakan kehendak karyawan dalam beribadah. Hanya dengan kesadaran diri sendiri sebagai insan yang beriman dan mengikuti segala perintahNya serta menjauhi larangannya. Atasanpun memberi kebebasan dalam beribadah bagi semua karyawan.

4.2.1 *Workplace Spirituality* di Lingkungan Kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang

Berdasarkan wawancara yang dengan bapak Afiq pada tanggal 04 November 2019 mengatakan selaku menajer PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang mengungkapkan:

“kegiatan-kegiatan setiap pagi di kantor juga tidak lepas dari keislaman dan keagamaan, seperti apel dan di lanjutkan dengan pembacaan ayat-ayat suci Al Qur‟an. Kegiatan itu rutin di kerjakan setiap pagi di hari senin-jumat”

Selanjutnya beliau menjelaskan bagaimana perusahaan menerapkan *spiritual* yang dilaksanakan setiap tahunnya. Perusahaan mempunyai program yang dilakukan setiap bulan seperti ada pengajian rutin kemudian tausyiah yang menghadirkan tokoh-tokoh islam di malang, yang di lakukan pada hari kamis di akhir bulan. Kegiatan tersebut diwajibkan untuk pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di perbolehkan untuk datang mengikuti kegiatan bulanan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Afiq Branc Sales Support pada Tanggal 04 November 2019 selaku pegawai dari bank Muamalat mengutarakan bahwa:

"lingkungan kerja yang bersifat spiritual sangat berpengaruh dengan lingkungan kerja karyawan, karena kualitas karyawan dalam bekerja dapat di lihat dari sisi spritualnya. Misalnya dia faham kalau bekerja adalah bagian dari ibadah, jadi bekerja itu semangat dan tanpa pamrih meskipun kita berharap sesuatu yang lebih."

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan mendapatkan penigkatan prokdutifitas dari organisasi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa

bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai keinginan karyawan, maka

dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugas yang efektif dan efisien.

Paparan hasil wawancara dari bapak Hendra Permana,.SE. pada tanggal 04 November 2019 mengenai lingkungan kerja sebagai berikut:

"lingkungan kerja itu adalah sesuatu yang sangat mendasar yang ada di sebuah perusahaan tetapi peran lingkungan kerja itu sangat penting ketika sudah dihadapkan dengan berbagai macam pekerjaan. Sebagian membawa dampak yang baik tetapi ada pula yang membawa dampak yang negative bahkan sampai merugikan diri sendiri"

Dari wawancara ibu Sri Rahayu pada Tanggal 04 November 2019 beliau menyampaikan bahwa " di dalam perusahaan atau di bank muamalat sendiri telah menyediakan tempat beribadah yang sangat layak untuk kegiatan-kegiatan yang di adakan di bank muamalat Indonesia ini seperti sholat berjamaah, pengajian yang mendatangkan tokoh islam penting, tausyiah dan kegiatan-kegiatan spiritual lainnya. Guna untuk memberikan motivasi spiritual kepada karyawan karena bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji melainkan bekerja itu merupakan ibadah bagi umat islam dalam menjalani hidupnya.

Menurut wawancara dengan bapak M Syamsudin pada Tanggal 04 November 2019 selaku satpam di PT Bank Muamalat Indonesia cabang malang ini menjelaskan bahwa :

“ lingkungan kerja yang ada di perusahaan ini sudah terbilang baik, dari segi kedisiplinan, tata karma tiap karyawan, spiritual yang mendukung, saling membantu. Dengan begitu karyawan-karyawan kan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan dengan hasil yang maksimal”

Maksudnya dengan bekerja yang kiat dan bagus maka ada peluang untuk setiap karyawan naik jabatan dengan promosi. Serta adanya insentif bagi karyawan yang kiat bekerja. Dari segi lingkungan *spiritual* ibu itu sangat senang membantu teman-teman yang meminta izin untuk melakukan penelitian di PT Bank Muamalat Indonesia cabang malang. Karena merupakan tugasnya dan bernilai ibadah. Serta ada penggalangan dana untuk sedekah setiap jumatnya. Pada setiap 3 bulan sekali diadakannya siraman rohani untuk meningkatkan *spiritual* karyawan.

Lingkungan kerja *spiritual* bisa di kaitkan dengan keimanan seseorang, semakin kuat imannya maka semakin besar gairah spiritualnya. Bukan dilihat dari seberapa besar jabatan di perusahaannya. Jika mempunyai kesadaran diri terhadap hartanya maka ia akan mengeluarkan dengan berbagai bentuk seperti infaq zakat dan lain sebagainya. Seseorang yang demikian itu berpikiran bahwa yang dimiliki saat ini di dunia hanya sementara dan sebagai rezeki yang di dapatkan ada hak orang lain yang harus di beri.

Lingkungan kerja spiritual juga bisa dikatakan dengan lingkungan kerja yang dilakukan semata-mata Karena Allah SWT. Lingkungan spiritual merupakan lingkungan yang di dasari oleh kesadaran diri tentang

ketauhidan seseorang. Adanya spiritual dalam individu maka individu tersebut dapat mengembangkan aktualisasi dirinya melalui

peningkatan rasa percaya diri, jujur, mengembangkat cara berfikir, sikap objektif, efektifitas dan kreativitas. Selain itu individu tersebut selalu memulai setiap kegiatan atau keaktifan dengan niat ibadah serta mempertimbangkan aspek maslahah dalam memperoleh kesejahteraan di dunia dan di akhirat (falah).

4.2.2 Lingkungan Kerja di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang

Setiap organisasi pemerintah di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolahan sumber daya manusia yang harus matang harus di mulai dari awal karena nantinyan akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi karena manajemen harus membuat perencanaan yang matang, menusun stgaregi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khusunya.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna,

penerangan yang cukup, maupun music yang merdu) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki

Semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. PT Bank Muamalat Indonesia cabang malang di tuntut dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah dalam bekerja menjalankan tugas tugasnya dengan baik.

Lingkungan kerja juga merupakan peran penting dalam pencapaian kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang menyenangkan seperti penjelasan di atas bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi maka peneliti akan medeskripsikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan yang muncul. Spiritualitas dalam lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja yang muncul karena adanya spiritualitas dalam diri individu

pegawai disebut juga dengan motivasi spiritual. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja spiritual di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik.

4.3.1 *Workplace Spirituality* di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang

Data dari hasil penelitian ini di dapatkan melalui wawancara yang dilakukan sebagai acuan dalam menjabarkan pembahasan Masalah. *Workplace Spirituality* di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang membebaskan karyawan melakukan segala hal yang berkaitan dengan unsur ibadah. Tidak membabankan atau melanggar segala bentuk ibadah.

1. Bapak Afiq selaku *Branch Sales Support* (04/10/2019: 10:00)

Beliau menyampaikan bahwa lingkungan kerja yang berlandaskan spiritual *(workplace spirituality)* yang dilakukan oleh orang-orang sekitar dan karyawan-karyawan yang ada di perusahaan tersebut merupakan orang-orang yang hakikatnya mengerti soal agama. Sehingga tidak menghalangi apapun yang dilakukan karyawan. Bahkan mendukung adanya sholat berjamaah namun terkendala dengan adanya tempat ibadah yang tidak cukup menampung jamaah yang berskala banyak. Biasanya dibagi beberapa kloter jamaah jika sudah waktu sholat tiba. Sehingga masih bisa melaksanakan kewajiban ibadah seperti sholat dengan berjamaah.

Namun kembali kepada prinsip hidup dan pemikiran individu yang berbeda-beda. Ada yang kerja hanya memenuhi kebutuhan duniawi saja

ataupun hanya ingin diakui dalam lingkungannya. Individu yang sadar akan hakikat kerja yang merupakan suatu ibadah maka ia akan mengibaratkan gaji atau insentif itu hanyalah bonus duniawi yang mana kita juga membutuhkannya untuk makan, dan keperluan lainnya. Tidak dapat dipungkiri juga kita membutuhkan materi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Untuk menfasilitasi dalam melakukan kegiatan-kegiatan spiritual karena semunya akan di pertanggung jawabkan kelak di akhirat.

Dalam kehidupan setiap orang yang beriman wajib menunaikan ibadah sholat, hal tersebut juga terlihat dalam keseharian di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang para karyawan segera bergegas menuju tempat ibadah yang telah di sediakan pada waktu sholat telah tiba. Berikut ini hasil wawancara beberapa staf atau karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

Sebagaimana dalam diskusi dengan karyawan bahwa lingkungan kerja spiritual muncul karena kepercayaan terhadap tuhan, keyakinan terhadap kitab yang di turunkan tuhan dan yakin akan keberadaan wali tuhan di muka bumi ini. Jika seseorang karyawan memiliki akidah yang kuat maka akan melahirkan keutamaan-keutamaan yang tinggi seperti selalu dermawan, berani, jujur, ulet, tentrem, bahagia yang semuanya akan berpengaruh pada kualitas hidup, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Begitu pula yang terlihat di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dengan sifat dan perilaku yang di cerminkan menandai bahwa dia taat

dalam beragama dan mengerti mengenai pentingnya akidah seorang muslim.

Ritual ibadah yang biasanya dilakukan oleh karyawan diantaranya doa, sholat, dan puasa merupakan karakteristik khas yang seharusnya dimiliki oleh setiap manusia yang memberikan dorongan pada diri pegawai atau karyawan untuk bekerja secara religious.

2. Bapak Hendra Permana SE, selaku *Financing Support Manajer* (04/10/2019 : 10:40)

Lingkungan kerja menurut beliau adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari karyawan, lingkungan kerja merupakan awal dari terbentuknya karkter karywan, tanggung jawab karyawan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja spiritual merupakan harapan yang dapat menimbulkan semangat untuk bekerja, karena apabila kerjanya dianggap sebagai suatu ibadah maka kesannya tidak pamrih dan iklas, meskipun tidak di pungkiri kita mengharapkan gaji tersebut. Serta manajemen itu sendiri memberi ruang dengan seluas-luasnya dalam hal praktik ibadah. Bagian direksi pun ikut andil untuk mengajak sholat jika telah datang waktunya.

Perusahaan menfasilitasi dengan adannya masjid guna keryawan beribadah sesuai waktunya dan mengajak untuk selalu sholat berjamaah. Selain itu adanya kegiatan siraman rohani dengan rutin dilakukan pada setiap tiga bulan sekali guna memperkuat spiritualitas karyawan. Ada pula

kegiatan lainnya seperti pengajian, tausyiah yang mendatangkan tokoh-tokoh islam yang diadakan setiap bulannya di hari kamis.

Pada dasarnya lingkungan kerja memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Sedangkan dalam ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa dan puasa. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada di taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalah.

3. Ibu Sri Rahayu sebagai Teller di Bank Muamalat (04/10/2019 : 11.00)

   Adanya kegiatan qiamul lail yang dilakukan perusahaan setiap bulannya untuk seluruh karyawan. Dalam hal praktik ibadah, tergantung individu masing-masing untuk melakukannya sebab tidak adanya himbauan untuk sholat berjamaah akan tetapi menurut beliau kian hari kian penuh barisan sholat jamaahnya.

   Melayani seseorang untuk memberikan bantuan terhadap sesama menjadi sebuah kepuasan bagi beliau. Karena apa yang kita lakukan dengan ikhlas akan bernilai dan dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Ibadah bukan hanya sholat, doa selesai tetapi ada nilai yang harus di petik sehabis itu. Karena berkaitan dengan kebutuhan sehari-hari kita Sebagai insan yang wajib menjalankan perintahnya.

4. Bapak M. Syamsudin selaku satpam Bank Muamalat (04/10/2019 : 11.45)

Menurut beliau lingkungan kerja juga di lihat bagaimana kita memaknainya, karena apapun yang kita miliki harus kita syukuri. Dari segi ibadah, beliau merasa puas dengan apa yang telah dilakukan namun kebutuhan untuk bekerja dan lain sebagainya kita masih bisa mengeluh dan merasa kurang.

Pernyataan yang sama juga disampainya beliau mengenai kegiatan siraman rohani bagi para karyawan pada setiap tiga bulan sekali, namun tidak semua satpam mengikuti kegiatan tersebut di karenakan pembagian sift yang berbeda-beda. Dan beliaupun jarang mengikuti kegiatan tersebut karena jadwal kegiatan berbarengan dengan jadwal beliau menjaga pintu masuk.

Dalam beberapa ayat Al Qur‟an juga menjelaskan banyak mengenai umat untuk selalu pandai dalam bersyukur.

Orang bersyukur akan jauh lebih produktif karena mereka tau memanfaatkan peluang yang ada serta selalu merasa lebih bahagia dan optimis. Biasanya akan memanfaatkan apa yang dimiliki saat ini, sekecil apapun sebagai bekal untuk maju terus. Pembendaharaan Allah amat luas, bersyukur pada pemberiannya itu tidak akan menambah sesuatupun disisiNya tapi justru akan menambah rahmatnya untuk kita.

Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan yang kondusif disebabkan oleh sikap

beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur‟an surat Ali Imran: 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ
فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ
يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: 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 maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Ali Imran: 159)

4.3.2 Lingkungan Kerja PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat proktuvitas yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari organisasi yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang baik akan mempengeruhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.

1. Bapak Afiq *(Branch Sales Support)* (04/10/2019)

Perusahaan melakukan kegiatan spiritual setiap paginya, mulai dari pembacaan doa hingga pembacaan ayat suci Al Qur‟an. Mengenai karyawan disana, perusahaan hanya memberikan arahan yang baik untuk karyawan untuk dilakukan atau tidaknya itu sudah menjadi hak para karyawan untuk ikut serta. Untuk kegiatan pagi ini sifatnya lebih ke kegiatan wajib karena membentuk kedisiplinan kerja karywan di perusahaan tersebut.

2. Bapak Hendra Permana SE *(Financing Support Manajer)* (04/10/2019)

Beliau menyinggung adanya kegiatan yang berkaitan dengan sedekah, pada beberapa tahun yang lalu terdapat gerakan sedekah dalam bentuk infaq yang dilakukan pada hari jum‟at setiap minggunya. Namun hal tersebut kemudian tak terlaksana lagi karena adanya sesuatu yang terjadi dalam perusahaan. Sehingga kesadaran masing-masinglah yang kini harus tergerak, termasuk pengaruh lingkungan yang mendukung adanya kegiatan/sikap saling membantu terhadap sesama.

Karena setiap orang mempunyai kadar tingkat sedekah yang berbeda-beda. Apapun bentuk, rupa, dan harga pasti tergantung niatnya. Ikhlas memberi tanpa meminta imbalan, karena setiap pembelian dengan niat yang ikhlas maka akan kembali kepadanya juga. Dan juga selalu bersyukur dengan apa yang telah di dapatkannya. Seperti dalam hadist, Rasulullah SAW menjelaskan: “setiap awal pagi, semasa terbit matahari ada dua malaikat menyeru kepada manusia dibumi. Yang satunya

menyeru, „ya tuhanku karuniakanlah, orang yang membelanjakan hartanya karena Allah Ta‟‟ala. Yang satu lagi menyeru „Musnahkanlah orang yang menahan hartanya.”

Ada beberapa manfaat yaitu dapat menjangkau umur atau berkah umurnya atau berkah umurnya. Dapat menghapus dosa-dosa, menjadi amal yang tidak putus sampai mati, memadamkan panasnya alam kubur dan terhindar dari api neraka, begitu istimewahnya sedekah dan keutamaannya.

3. Ibu Sri Rahayu (Teller) (04/10/2019)

Lingkungan kerja, semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesame rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.

Setiap karyawan harus membina hubungan yang baik dan harmonis baik sesame karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan kerja karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang timbul dari dalam perusahaan tersebut. (Agus Ahyari, 1994: 192)

4. Bapak M. Syamsudin *(Satpam/Security)* (04/10/2019)

Mengenai lingkungan kerja, mengemukakan bahwa apa yang kita punya adalah milik kita dan kita harus mensyukuri tanpa melihat orang

lain, ketika kita melihat orang lain lebih diatas kita dan pasti perasaan tidak bersyukur itu muncul dan menyebabkan timbulnya sifat iri. Itu salah satu penyebab tidak baiknya hubungan antar karyawan.

Jadi apapun yang dimiliki yang utama adalah rasa syukur kita karena masih bisa memiliki itu semua. Jika kita melihat orang lain disekeliling kita pasti akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak baik untuk diri sendiri dan untuk orang lain. Dan memberikan kepuasan tersendiri untuk pekerjaannya.

Dari semua informan yang telah di wawancara, hampir semua mengatakan bahwa lingkungan kerja spiritual dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Apabila karyawan tersebut mengerti arti dan memahami arti ibadah maka ia akan senatiasa berpikir bahwa semua yang dilakukannya bernilai padala termasuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia.

Setiap tahun perusahaan melakukan evaluasi mengenai kepuasan pegawai melalui survey yang dilakukan olehn bagian penelitian dan pengembangan. Survey dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran seberapa banyak pegawai yang memperoleh kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Survey juga dimaksudkan agar perusahaan memperoleh umpan balik secara langsung dari pegawai tentang kebijakan perusahaan yang perlu untuk di perbaiki.

Penjelasan narasumber hanya mengutarakan bahwa ia cukup puas dan bahkan sangat puas dengan lingkungan kerja di perusahaan. Karena merasa bahwa dari konteks spiritual, kerja merupakan ibadah yang menajdi kewajiban setiap muslim. Nabi Muhammad SAW bersabda: mencari rezeki yang halal adalah wajib setelah yang fardhu (sholat, puasa dan lain-lain).

Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar duniawi namun juga sebagai amal sholeh manusia untuk menuju kepada kekalahan. Jika menilai tingkat kepuasan kerja karyawan dari lingkungan kerja maka yang muncul adalah I‟‟tikad baik seseorang dalam menjalankan hidupnya sebagai manusia. Manusia yang berusaha menjadi lebih baik dengan kewajiban dan hak yang ada. Kerja bernilai ibadah menjadikan orientasi hidup hanya semata-mata karena Allah, dan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani. Keteguhan iman dan taqwa juga merupakan salah satu faktor yang menjadikan seseorang tersebut menjalankan perintah dan menjauhi larangannya. Kerja tanpa pamrih, serta sedekah dengan niat yang ikhlas. Mencerminkan pribadi diri yang selalu sadar dan bersyukur dengan nikmat Allah yang telah diberikan kepadanya berupa sehat, iman dan ihsan. Hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan lingkungan kerja itu signifikan dan tidak ada dampak apapun untuk karyawan yang tidak mengikuti kegiatan spiritual yang dilakukan di perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Lingkungan kerja spiritual yang berada di perusahaan tersebut masih begitu terasa dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi dengan hasil yang maksimal karena lingkungan yang mendukung. Namun disisi lain lingkungan kerja spiritual disini tidak begitu di tekankan akan tetapi perusahaan memberikan fasilitas beribadah berupa tempat ibadah untuk kegiatan sholat berjamaah dan kegiatan spiritual lainnya seperti pengajian dan tausyiah yang mendatangkan tokoh-tokoh islam di malang dan kegiatan tersebut dilaksanakan pada hari kamis di akhir bulan. Juga ada kegiatan qiyamul lail yang dilakukan setiap 3 bulan sekali yang di adakan oleh pusat seluruh bank muamalat Indonesia. Guna untuk memberikan energy spiritual kepada karyawan karena bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji namun bekerja juga merupakan ibadah bagi umat muslim dalam menjalani hidupnya.
2. Lingkungan kerja spiritual bisa dikaitkan dengan keimanan seseorang, semakin kuat imannya maka semakin besar melakukan kebaikan kepada orang-orang disekitarnya. Bukan dilihat dari seberapa tinggi jabatan dia perusahaan. Dengan di dasari sifat yang baik akan mengingatkan bahwa sedekah perlu di lakukan oleh umat manusia, seseorang yang

sedemikian itu berpikiran bahwa yang dimiliki saat ini di dunia hanya sementara dan sebaguan rezeki yang di dapatkannya ada hak orang lain yang perlu di bagi.

3. Lingkungan kerja spiritual mampu meningkatkan kinerja karyawan dari beberapa kesimpulan hasil wawancara dan melalui observasi lapangan karena lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Salah satu responden mengatakan bahwa ia setuju bahwa lingkungan kerja spiritual mampu meningkatkan kinerja karyawan dari segi keimanan per individu. Semakin kuat imannya maka semakin memahami arti hakikat ibadah yang sesungguhnya.

5.2 Saran

Semua tergantung pada setiap individu, bagaimana ia bisa meneladani serta mengamalkan apa yang ia dapat. Mengimani apa yang ia yakini bentuk dari lingkungan kerja spiritual yang ada di sekitarnya. Seharusnya perusahaan menerapkan kembali program-program kerja yang dulu yaitu melakukan amal setiap hari jumat yang dilakukan oleh seluruh karyawan bank muamalat.

Semoga kedepannya menjadikan rujukan dalam dalam penelitian-penelitian mengenai lingkungan kerja spiritual. Karena kurangnya penelitian mengenai hal tersebut guna mengetahui sebagai orang islam mengenai lingkungan kerja spiritual dalam bekerja. Bukan hanya mengejar materi tapi juga semata-mata mengejar ridhoNya. Semoga bermanfaat dengan hasil

yang dirasa kurang sempurna ini guna melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Anggraini, P. A. F. N. (2017). *Pengaruh Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Divisi Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Volume 5 N (2013).*

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke 2. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Arif, Sumanto (2010). *Kesehatan Lingkungan Dalam Perspektif Islam.* Kencana. Jakarta, , Hlm. 249.

Ashmos, D.P And Duchon, D. (2000). *Spirituality At Work: A Conceptalization And Measure. Journal Of Management Inquiry. Vol 9. No 2. Pp 132-45.*

Carole L. Jurkiewicz Robert & A. Giocalone. 2003. *A Values Framework For Measuring The Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Performance. Journal Of Business Ethics*

Jurkiewicz, C. L., Dan Giacalone, R. A. (2004). *A Values Framework For Measuring The Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Performance. Journal Of Business Ethict, Vol. 492, Pp. 129-135*

Kim, L. (2009). *Improving The Workplace With Spirituality. The Journal For Quality And Participation,* 32(3), 32-36. Di peroleh 24 November 2009 Dari ABI/INFORM Global. (Document ID : 1897765921).

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya* Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J (2003). *Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes. An Exploratory Empirical Assessment. Journal Of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447

Moulana, Sunuharyo, Utami 2017 *"Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable mediator motivasi kerja (studi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witrel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)."*

Mulyono (2011) *"Penerapan spiritualitas di tempat kerja di RSI F dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat"*

Nuryasin, Al Musadieq, Ruhana (2016) *"Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan ddaerah air minum (PDAM) Kota Malang).*

Rachmad, S., Zauhar, S., & Saleh C. (2014). *Workplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Study Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan*

Alam Dan Matematika Serta Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik). Jurnal Sosial Dan Humaniora, 17 (4), 171-182.

Robbins, Stephen P. Dan Jdge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Selemba Empat.*

Sani, Achmad, Wekke, Suardi, Ismail, Ekowati, Maharani, Vivin, Abbas, Bakhtiar, Idris, Ibrahim, Fuad. 2018. *Moderation Effect Of Workplace Spirituality On The Organizational Citizenship Behavior.*

Underwood, Lynn G. dan Teresi, Jeanne A. (2002). *The Daily Spiritual Experience Seale: Development, Theoretical Description, Reliability, Explorotory Factor Analysis, And Preliminary Construct Validity Using Health-Related Data. The Society Of Behavioal Medicine, Vol. 24, No. 1, Pp. 22-33.*

Vanconcelos, Anselmo Ferreira (2010). *Spiritual Development In Organizations: A Religious-Based Approach. Journal Of Business Ethicts, Vol. 93, Pp. 607-622.*

WHS, Zauhar, Saleh (2014) *"Workplace Spirituality tenaga kependidikan universitas Brawijaya (study pada fakultas ilmu pengetahuan alam dan matematika serta fakultas ilmu sosial dan ilmu politik).*

Faiz Ramanda Putra, Hanidah Nayati Utami & Muhammad Soe‟oed Hakam (2017) *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Study pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang)"*

Hendry Wijaya & Emy Susanti (2017) *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuangin (Study Kasus Dinas Pertambangan & Energi Kabupaten Musi Banyuasin)"*

Ferry Maulana, Bambang Swasto Sunuharyo, & Hamida Nayati Utami (2017) "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telkom)*

Lampiran 1

Pedoman Wawancara:

1. Apakah di Bank Muamalat sama dengan bank konvensional mengenai kebiasaan karyawan atau aturan-aturan yang telah di tetapkan?
2. Mengenai lingkungan yang berbasis islam di bank muamalat ini apakah ada kebiasaan yang dilakukan staf karyawan disini, mungkin sholat berjamaah atau ada pembacaan ayat suci sebelum kerja atau lainnya?
3. Apa yang diberikan lingkungan kerja terhadap karyawan?
4. Apakah kegiatan itu selalu diikuti karyawan? Atau hanya mengikuti di hari-hari tertentu?
5. Apa yang telah di berikan perusahaan terhadap karyawan?
6. Apakah sudah ada dampak yang baik yang diberikan ke perusahaan ketika di terapkannya basis keislaman (sholat berjamaah, dll) di bank Muamalat?

Lampiran 2

Jawaban Wawancara:

Bapak Afiq *(Branch Sales Support)* (04/10/2019)

1. “mungkin kebiasaan yang di lakukan di bank muamalat mengenai keislaman saja karena kan dilihat dari namanya saja muamalat sudah pasti itu adalah bank yang berbasis islam, menurut saya pasti berbeda karena bank konvensional karyawan disana bukan hanya beragama islam.”
2. “ iya ada, kebiasaan seperti diawal pekerjaan harus diawali dulu dengan apel dan doa bersama supaya karyawan lebih hikmat lagi dan berdoa sebelum melakukan sesuatu juga kan di anjurkan di agama islam. Dan kegiatan-kegiatan lainnya seperti sholat berjamaah, istighosah dll. Meskipun kegiatan sholat berjamaah tidak dilakukan serentak karena kendala tempat, tetapi karyawan disana tetap melakukan kegiatan tersebut”
3. “ yang di berikan lingkungan kerja terhadap karyawan tempat yang nyaman, orang-orang yang baik”
4. “ ada kegiatan rutinan juga ada yang kegiatan tertentu seperti qiyamul lail itu kegiatan tertentu yang di agendakan dari bank muamalat seluruh Indonesia”
5. “Yang di berikan perusahaan terhadap karyawan adalah motivasi berupa apapun untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan”

6. “ tidak ada dampak yang menonjol ketika karyawan itu sendiri tidak mengikuti acara-acara spiritual di bank muamalat, karena kesadaran masing-masing saja”

Bapak Hendra Permana SE *(Financing Support Manajer)* (04/10/2019)

1. “ yang pasti beda, karena disini bank muamalat dan disana bank konvensional itu sudah sangat jelas beda. Dari segi pegawai dan kebiasaan juga sudah sangat terlihat jelas mbak “
2. “ ada, seperti yang sudah di jelaskan bapak afiq disini ada kebiasaan-kebiasaan baik seperti pembacaan ayat suci di pagi hari watu apel, ada sholat berjamaah juga, dan kegiatan-kegiatan Islamic lainnya yang bisa menumbuhkan karakter spiritual karyawan “
3. Tempat yang nyaman setiap karyawan, lingkungan dengan orang-orang yang berdampak baik terhadap seseorang dan banyak lagi.
4. “ Tidak rutin mbak, karena kegiatannya tidak dilakukan setiap hari hanya di waktu-waktu tertentu saja “
5. “ yah gaji mbak apalagi “
6. “ dampak terhadap bekerja dan gaji sih tidak ada tapi dampak nya lebih ke dirinya sendiri, yang tidak pernah mengikui ya berarti belum terbuka saja pola pikir soal agamanya”

Jawaban Ibu Sri Rahayu (Teller) (04/10/2019)

1. “ kalau disamakan kan kasian yang agamanya bukan muslim, mungkin samanya ada apel Cuma berdoa nya menurut keyakinan masing-masing ya karena disana juga bukan keseluruhan orang

yang beragama islam, ada yang berkeyakinan beda juga jadi kalau di semua ratakan doa dan lain lain sama seperti di muamalat artinya tidak saling toleransi ”

2. “ iya ada, Cuma kan karena disini musholla nya kecil ya jadi untuk sholat berjamaah juga gentian nggak langsung semua bareng, gak muat. Dan kegiatan-kegiatan lain juga seperti pengajian, tausyiah juga ada tapi tidak setiap minggu hanya di hari-hari tertentu “
3. “ ya seperti ini, tempat dan ruangan yang nyaman dan orang-orang yang baik “
4. “ setiap ada acara seperti ini karyawan laki-laki di wajibkan ikut tapi kalau perempuan kayak saya ini bebas, tidak ada unsur paksaan kalau soal ibadah “
5. “ yang di berikan perusahaan untuk karyawan ya gaji mbak “
6. “ dampak yang besar dari perusahaan sih enggak kalau tidak mengikuti, tapi dampak untuk spiritual diri sendiri mungkin iya ada. “

Jawaban bapak M. Syamsudin *(security)* (04/10/2019)

1. “ mungkin beda ya, disana agamanya bukan Cuma 1 islam saja tapi banyak jadi menurut saya beda “
2. “ ada, sholat berjamaah, sholat malam tausyiah, apelnya pake baca surat pendek jus amma itu berbasis islam kan “
3. “ orang-orang yang baik dan tempat ternyaman seperti ini “

4. “ pasti, setiap ada kegiatan sebagian besar karyawan ikut semua, mungkin yang tidak iku ya ibu-ibu yang punya anak kecil di rumah “
5. Tidak ada dampak apa-apa.

Lampiran 3 : Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Siti Jalilatul Maghfiroh

NIM/Jurusan : 15510054 / Manajemen

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

Judul Skripsi : Implementasi *Workplace Spirituality* di Lingkungan Kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12 Juli 2018	Pengajuan Outline	1
2	10 Agustus 2018	Pengajuan Judul	2
3	21 Desember 2018	Konsultasi BAB I	3
4	18 Januari 2019	Revisi BAB I	4
5	22 April 2019	Konsutasi BAB II dan III	5
6	16 Agustus 2019	Revisi Bab II dan III	6
7	06 September 2019	Seminar Proposal	7
8	02 Desember 2019	Revisi Kuesioner	8
9	03 Januari 2020	Acc Kuesioner	9
10	27 Januari 2020	Revisi BAB IV dan V	10
11	02 Maret 2020	ACC keseluruhan (BAB I-V)	11

Malang, 04 Maret 2020

Mengetahui
Ketua jurusan manajemen

Dr. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 4 : Surat Plagiarisme (Turnitin)

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Siti Jalilatul Maghfiroh
NIM : 15510054
Handphone : 085333006079
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Email : viviabdulqodir@gmail.com
Judul Skripsi : Implementasi Workplace Spirituality di Lingkungan kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan ***BEBAS PLAGIARISME*** dari ***TURNITIN*** dengan nilai *Originaly report:*

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	6%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Juni 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
NI197612102009122001

1

Implementasi workplace spirituality di lingkungan kerja PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang

ORIGINALITY REPORT

25%	24%	6%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jwm.ulm.ac.id Internet Source	3%
2	nadeleeaghna.wordpress.com Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
4	mangihot.blogspot.com Internet Source	1%
5	zadoco.site Internet Source	1%
6	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
7	rizkyzulkarnain23.blogspot.com Internet Source	1%
8	Submitted to Surabaya University Student Paper	1%
9	ejournal.uigm.ac.id	

1

	Internet Source	1%
10	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%
11	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	1%
12	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
13	jmm.unram.ac.id Internet Source	1%
14	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
15	kimprobo.blogspot.com Internet Source	1%
16	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
17	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
18	sleekr.co Internet Source	1%
19	www.iqtishadconsulting.com Internet Source	1%
20	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1%

Dipindai dengan CamScanner

21	www.stiekhad.ac.id Internet Source	1%
22	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
23	sugengrusmiwari.blogspot.com Internet Source	1%
24	repository.upnyk.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	Off		

Dipindai dengan CamScanner