

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah dalam peristilahan internasional dikenal sebagai *islamic banking* atau juga dengan *interest-free banking*. Peristilahan dengan menggunakan kata *islamic* tidak dapat dilepaskan dari asal-usul sistem perbankan syariah itu sendiri. Bank syariah pada awalnya dikembangkan sebagai respons dari kelompok ekonom dan praktisi perbankan Muslim yang berupaya mengakomodasi desakan dari berbagai pihak yang menginginkan agar tersedianya jasa transaksi keuangan yang dilaksanakan sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip syariah Islam. Utamanya adalah berkaitan dengan pelarangan praktik riba, kegiatan *māi'sir* (spekulasi), dan *garār* (ketidakjelasan), dalam hal ini tidak dapat dijamin oleh sistem perbankan konvensional.¹

Perbankan syariah di Indonesia akhir-akhir ini mengalami perkembangan yang sangat pesat. Data perkembangan perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia pada tahun 2013 menyebutkan bahwa selama satu tahun terakhir sampai dengan bulan Oktober 2012, perbankan syariah mampu tumbuh

¹ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002), 13.

37%, sehingga total asetnya menjadi Rp174,09 triliun.²

Keberhasilan perbankan dalam menjalankan bisnis tergantung juga pada efektivitas pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Menurut Dharmestha dan Sukotjo, sumber daya organisasi dikenal dengan lima M (5M) yakni: *man, money, material, machine* dan *method*. Dari kelima sumber daya tersebut, faktor yang memegang peranan keberhasilan perbankan adalah manusia atau karyawan.³ Pentingnya manusia atau karyawan ini menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perbankan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Karyawan dalam sistem ekonomi merupakan aset perusahaan dan faktor produksi yang diakui dapat menjalankan aktivitas usaha di dalamnya. Hal ini berbeda dengan sistem ekonomi Islam. Menurut Swasono dalam disertasi Wibisono, dijelaskan bahwa seorang karyawan bukan hanya sebagai aset perusahaan dan faktor produksi yang hanya potensial fisik atau jasa yang ditawarkan, tetapi mempunyai perwujudan tauhid, kekeluargaan, bekerja sebagai sumber hidup. Sebuah perusahaan memperkerjakan karyawannya harus sesuai dengan kaidah syariat Islam yang ada. Para karyawan juga harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya secara *itqān* (bersungguh-sungguh), yang nantinya akan terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan

²Bank Indonesia, “Outlook Perbankan Syariah Tahun 2013”, dalam <http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/77FFB81A-7E62-4408-89BB-B87DE482D7D0/27761/OutlookBS2013seminar1.pdf> (10 September 2013)

³ Dharmestha dan Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Liberty, Cetakan ketiga 1993), 14.

para karyawan.⁴

Manan juga menjelaskan, dalam pandangan ekonomi Islam seseorang karyawan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan spiritual dan sosial ekonomi. Hal ini berbeda dengan sistem ekonomi dunia Barat. Sistem ekonomi dunia Barat menjelaskan, hubungan antara perusahaan dengan karyawannya hanya sebagai tujuan mengejar materi atau keuntungan semata. Selain itu, perusahaan tidak memperdulikan kehidupan spiritual dan sosial ekonomi dari para karyawan. Sikap seperti ini yang nanti akan berakibat banyaknya perilaku menyimpang karena perusahaan kurang memikirkan hak karyawan untuk hidup secara wajar sesuai dengan pengabdianya kepada perusahaan.⁵ Perbedaan sistem ekonomi Barat dan ekonomi Islam tersebut melatarbelakangi pentingnya pemberian motivasi spiritual Islam dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan sesuai dengan ajaran syariat Islam.

Pentingnya penerapan motivasi spiritual bagi karyawan dalam dunia kerja sejalan dengan yang dikembangkan oleh Ginanjar, yaitu menggunakan Metode ESQ (*Emosional Spiritual Quotient*). Dalam bukunya, Ginanjar berhasil memperkenalkan paradigma baru dalam bidang sumber daya manusia (SDM) melalui metode ESQ yang menggabungkan sinergi antara dunia usaha, profesional, dan manajemen modern dengan intisari nilai Islam, yakni ihsan,

⁴ Chablullah Wibisono, "Pengaruh Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur di Batamindo Batam" (Disertasi--Universitas Airlangga, Surabaya, 2002).

⁵ Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 59.

rukun iman, dan rukun Islam.⁶

Anshari berpendapat bahwa secara garis besar agama Islam terdiri atas akidah, syariah, dan akhlak. Pertama, akidah secara sistematis agama Islam membahas tentang rukun Iman. Unsur-unsur rukun iman dapat dilibatkan dalam aktivitas bekerja, dengan adanya dorongan yang muncul dari kekuatan akidah dalam bekerja maka disebut dengan motivasi akidah.⁷

Kedua, syariah yang terbagi menjadi dua, yaitu ibadah dan muamalah. Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, salat, puasa, bersuci, haji dan zakat.⁸ Ibadah dilibatkan dalam bekerja dan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja maka pengaruh tersebut dapat dikatakan sebagai motivasi ibadah. Sedangkan, muamalah ialah tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Dorongan mengikuti aturan Ilahi dalam bermuamalah (berbisnis) disebut dengan motivasi muamalah. Ketiga, akhlak, yang berarti perbuatan dan hubungannya dengan Tuhan dan makhluk.⁹ Unsur akidah, syariah, dan akhlak harus dilibatkan dalam melakukan aktivitas apapun yang dapat memunculkan motivasi spiritual karena setiap Muslim diperintahkan untuk melakukan

⁶ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ, Emotional Spiritual Quotient The ESQ Way 16*, Jilid. 1 (Jakarta: PT. Arga Tilanta, 2000), xx.

⁷ Endang Saifuddin Anshari, *Wawasan Islam, Pokok-pokok Pikiran tentang Islam dan Ummatnya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 25.

⁸ *Ibid.*, 26.

⁹ *Ibid.*, 27.

kegiatan apapun di dunia ini dalam rangka beribadah kepada Allah.

Anshari mengatakan, secara garis besar motivasi spiritual terdiri dari motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalah.¹⁰ Namun demikian, dalam penelitian ini lebih fokus mengkaji hubungan antara motivasi ibadah dengan prestasi karyawan. Motivasi ibadah meliputi kegiatan ibadah, seperti doa, puasa, salat, dan zakat. Potensi doa, zikir, dan pikir adalah aset ilahiah yang seharusnya dikelola dengan baik dalam mewujudkan prestasi kerja/amal shaleh.¹¹ Menurut Gymastiar dalam Muafi ditegaskan, untuk menjadi Muslim yang prestatif (kinerja tinggi) dan dapat memberikan kinerja secara Islami kepada perusahaannya maka seorang karyawan harus mensinergikan keunggulan harmoni, zikir, pikir, dan ikhtiar/berusaha/bekerja.¹² Secara implisit Alquran telah menjelaskan dalam ayat berikut:

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ وَاِلٰى رَبِّكَ فَارْجِعْ¹³

“Maka, apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakankan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”¹⁴

Ayat di atas mengandung arti bahwa seorang Muslim harus bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan mengerahkan seluruh aset ilahiah, berupa pikir,

¹⁰ *Ibid.*, 30.

¹¹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 76.

¹² Muafi, “Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Religius Karyawan di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)” (Skripsi--Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta, 2003).

¹³ al-Qur’an, 94: 7-8.

¹⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur’an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 596.

ikhthiar, dan zikir serta fokus terhadap apa yang dilakukannya sesuai syariat Islam untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat terbaik. Sikap bersungguh-sungguh dalam bekerja nantinya akan dapat mencapai kinerja Islami. Upaya seorang karyawan dalam menunjukkan kinerja terbaik dengan berprestasi, menunjukkan pengabdian bagi perusahaan dan sikap taat kepada Allah sebagai hamba-Nya. Dengan begitu perusahaan akan menjalankan bisnisnya sesuai dengan ajaran syariat Islam.

Pada era perkembangan perbankan syariah, salah satu bank syariah yang berupaya menjalankan bisnisnya sesuai dengan ajaran syariat Islam adalah Bank BNI Syariah. BNI Syariah didirikan selain bertujuan *profit oriented*, juga memiliki tujuan utama sesuai dengan prinsip Islam, yaitu memenuhi keinginan umat Muslim secara *kāffah*. Selain itu, BNI Syariah juga menjalankan aktivitas bisnis perbankan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah berlandaskan Alquran dan hadis. Sehingga prinsip syariah memberikan keseimbangan antara dimensi dunia dengan akhirat.

Sebagai lembaga keuangan yang berbasis syariah, pada tanggal 19 Juni 2010, Divisi Usaha Syariah BNI, *spin off* (melepaskan diri) dari BNI menjadi Bank Umum Syariah (BUS) dengan nama PT Bank BNI Syariah dengan memiliki kantor cabang sebanyak 27 cabang dan salah satu diantaranya adalah

PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.¹⁵ PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya yang baru berdiri pada tahun 2010 mengalami perkembangan sangat pesat. Hal itu terbukti dengan mendapatkan penghargaan (*awards*) menjadi peringkat kesatu terbaik perbankan syariah di Indonesia.¹⁶ Prestasi yang didapatkan tersebut tidak lepas dari peran serta karyawan. Oleh sebab itu, pentingnya pemilihan dan kualitas karyawan sangat diperhatikan oleh PT BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya yang ke depannya dapat membangun kinerja dan prestasi terbaik secara Islami sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.¹⁷

PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya memperhatikan kualitas karyawannya dengan memberikan motivasi secara Islami, yaitu dengan motivasi ibadah yang gencar dilakukan pada setahun belakangan ini. Motivasi ibadah meliputi kegiatan salat berjemaah dan salat duha, puasa wajib yang dilaksanakan pada saat bulan Ramadan atau puasa sunah Senin dan Kamis, doa saat *briefing* pagi, berdoa bersama anak yatim, infak setiap minggu dan

¹⁵ 27 kantor cabang sebelum *spin off* yakni Yogyakarta, Pekalongan, Semarang (relokasi Jepara), Malang, Banjarmasin, Jakarta Timur Fatmawati (sebelumnya Jakarta Selatan), Bandung, Padang, Makasar, Medan, Palembang, Bendungan Hilir (ex Prima Jakarta), Surabaya (ex Prima Surabaya), Pekanbaru, Cirebon, Surakarta, Bogor, Balikpapan, Jakarta Utara, Bumi Serpong Damai, Tanjung Karang Kediri, Jember, Banda Aceh, Bekasi, dan Batam. Setelah *spin off* yakni Jakarta Barat, Cilegon, Tangerang, Depok, Samarinda, Pontianak, Purwokerto, Surabaya Dharmawangsa, Jambi, Denpasar, Mataram, Bukit Tinggi, Bengkulu, Karawang, Tasikmalaya, Kudus, Palangkaraya, Banjarbaru, Palu, Kendari, Sukabumi, dan Lhokseumawe.

¹⁶ Pada tanggal 21 Desember 2010 PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya meraih IMZ Award 2010 dari Indonesia *Mangnifice Zakat* sebagai Bank Syariah terbaik dalam keunggulan layanan zakat.

¹⁷ Hatifudin, Manajer Operasional, *Wawancara*, Surabaya, 29 Agustus 2013

pemberian motivasi spiritual pada saat pelatihan dengan mendatangkan motivator Islam untuk para karyawan.¹⁸ Pemberian motivasi spiritual tersebut berbeda dengan pemberian motivasi yang diberikan selama ini pada perusahaan-perusahaan lain. Pada umumnya perusahaan-perusahaan lain menekankan pemberian intensif material dan keuangan saja. Hal itu menjadikan tujuan para karyawan dalam bekerja hanya mengejar materi atau keuntungan semata. Sikap karyawan yang mengejar materi saja akan bertentangan dengan tujuan seorang Muslim yang tidak hanya mengejar materi semata, namun diperintahkan untuk melakukan kegiatan apapun di dunia ini dengan tujuan beribadah kepada Allah.

Karyawan Bank Syariah memerlukan dorongan atau motivasi spiritual dalam melakukan pekerjaannya agar berkinerja secara Islam. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan peranan motivasi spiritual melalui kegiatan spiritual dalam pencapaian prestasi karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini berjudul *“Peranan Kegiatan Spiritual dalam Pencapaian Prestasi Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya”*.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Ada beberapa masalah yang teridentifikasi, yaitu:

¹⁸ *Ibid.*

- a. Apa saja kegiatan spiritual yang dilakukan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya ?
 - b. Apakah peranan kegiatan spiritual dalam pencapaian prestasi karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya ?
 - c. Apa kriteria kinerja karyawan yang dianggap memiliki prestasi di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya ?
 - d. Bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya?
 - e. Apakah ada pengaruh motivasi kerja mendorong kinerja seorang karyawan ?
 - f. Bagaimana perkembangan kinerja karyawan dengan pencapaian prestasi dari tahun ke tahun ?
2. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini akan dilakukan pembatasan masalah agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus. Penelitian ini terfokus hanya pada kegiatan spiritual karyawan sebagai wujud motivasi ibadah di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya sehingga *output* yang diharapkan adalah peranan kegiatan spiritual tersebut dalam mempengaruhi pencapaian prestasi karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan kegiatan spiritual di PT Bank BNI Syariah Surabaya Kantor Cabang Surabaya?
2. Bagaimana bentuk kegiatan spiritual yang dapat mengonstruksi prestasi karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan spiritual di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.
2. Mendeskripsikan kegiatan spiritual yang mengonstruksi prestasi karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna dalam dua aspek:

1. Aspek teoretis, hasil penelitian dapat memperluas dan memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan tentang hubungan antara kegiatan spiritual di tempat kerja dengan pencapaian prestasi karyawan bank syariah.

2. Aspek praktis, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya dalam penerapan kegiatan spiritual sebagai motivasi karyawan dalam pencapaian prestasi.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah deskripsi ringkasan tentang kajian atau penelitian yang sudah pernah dilakukan di seputar masalah yang diteliti, sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang telah ada.¹⁹

Penelitian ini berjudul *Peranan Kegiatan Spiritual dalam Pencapaian Prestasi Karyawan (Studi Kasus pada di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya)*. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan dan juga referensi serta acuan dalam penyusunan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Khanifar, *et al.* dalam jurnal yang berjudul ”*Consideration between Spirituality and Profesional Comitment*”. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen profesional karyawan pada Bank Baranches dan Bank Meli di Kota Ghaemshahr. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen

¹⁹ Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi*, ed. 4 (Surabaya: Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel, 2012), 9.

profesional. Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan perasaan sukacita karyawan di tempat kerja dan kontribusi yang tinggi terhadap komunitas.²⁰

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah penelitian tersebut bertujuan untuk melihat pengaruh antara spiritual dan komitmen profesional karyawan dalam bekerja, sedangkan penelitian saya bertujuan mendeskripsikan kegiatan spiritual dapat mengonstruksi prestasi karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh John Milliman, *et al.* yang berjudul *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes*. Penelitian ini bertujuan menemukan pengaruh dari masing-masing variabel, yaitu *workplace spirituality* dan *employee work attitudes* dan memeriksa hubungan antara spiritual dan lima dimensi sikap kerja karyawan. Hasil penelitian itu menunjukkan, semakin tinggi spiritualitas individu di tempat kerja secara positif berhubungan dengan komitmen organisasi. Di samping itu, semakin besar spiritualitas individu semakin rendah niat untuk meninggalkan organisasi, disamping itu terdapat hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja intrinsik. Semakin tinggi spiritualitas, semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.²¹

Perbedaan dengan penelitian saya adalah penelitian tersebut melihat pengaruh spiritualitas dan lima dimensi sikap kerja karyawan yaitu komitmen

²⁰ Khanifar, *et al.*, "Organizational Consideration between Spirituality and Profesional Commitment", *European Journal of Social Sciences*, Volume D, No. 4 (2010), 558.

²¹ Milliman, *et al.*, "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4 (2003), 426-447.

organisasi, *intent to quit*, kepuasan kerja intrinsik, keterlibatan kerja, dan *organization based self esteem*, sedangkan penelitian saya menitikberatkan spiritualitas dalam bentuk kegiatan ibadah dan melihat peranannya dalam mempengaruhi prestasi karyawan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Samer Khasawneh yang berjudul *Cutting-edge Panacea of The Twenty-First Century*. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan tingkat spiritualitas di tempat kerja pada anggota fakultas di universitas negeri di Yordania. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja terhadap karyawan dan peningkatan kinerja anggota organisasi.²²

Perbedaan dengan penelitian saya adalah penelitian tersebut melihat pengaruh spiritual terhadap peningkatan kinerja, sedangkan penelitian saya mendeskripsikan peranan kegiatan spiritual dalam mengonstruksi prestasi karyawan, lebih ditekankan pada pencapaian prestasi karyawannya.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Rego dan E Cunha berjudul *Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study*. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dampak dari lima pengukuran spiritualitas di tempat kerja, yaitu interaksi antar rekan kerja, sejalan dengan nilai-nilai organisasi, rasa kontribusi kepada organisasi, kenyamanan di tempat kerja dan peluang untuk kehidupan batin terhadap komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen lanjutan. Hasil penelitian ini menunjukkan spiritualitas

²² Samer Khasawneh, "Cutting-edge Panacea of The Twenty-First Century", *International Journal of Educational Management*, Vol. 25, No. 7 (2011), 687-700.

di tempat kerja berpengaruh positif dengan komitmen organisasi. Ketika orang mengalami spiritualitas di tempat kerja, mereka secara afektif merasa lebih melekat pada organisasi mereka, mengalami rasa kewajiban/kesetiaan terhadap organisasi mereka.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah penelitian tersebut melihat pengaruh spiritual terhadap komitmen organisasinya yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan lanjutan, sedangkan penelitian saya mendeskripsikan peranan kegiatan spiritual dapat mengonstruksi prestasi dari karyawan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Muafi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Religius Karyawan di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja religius karyawan di kawasan industri Rungkut Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, motivasi spiritual terdiri dari motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja religius. Kedua, motivasi muamalah memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja religius.²³

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Wibisono yang berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur di Batamindo Batam”. Penelitian ini bertujuan mengetahui

²³ Muafi, “Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Religius Karyawan di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)” (Skripsi--Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta, 2003).

pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan subsektor industri di Batamindo. Hasil penelitiannya adalah pertama, motivasi akidah dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, motivasi ibadah terhadap kinerja berpengaruh negatif. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang lainnya. Fenomena ini membuktikan ada faktor eksternal dalam motivasi seperti tidak didukung adanya fasilitas tempat ibadah dan kurangnya jam istirahat untuk salat.²⁴ Sehingga motivasi ibadah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian saya adalah penelitian kelima dan keenam menggunakan motivasi spiritual dengan pendekatan motivasi akidah, motivasi ibadah, dan muamalah sedangkan penelitian saya menekankan pemberian motivasi dengan pendekatan motivasi ibadah melalui kegiatan spiritual yang dapat mempengaruhi prestasi karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini secara umum berbeda dari sebelumnya sebab titik tekan penelitian ini difokuskan pada hubungan kegiatan spiritual yang merupakan wujud motivasi ibadah dengan prestasi karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

²⁴ Chablullah Wibisono, "Pengaruh Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur di Batamindo Batam", 45.

G. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul “Peranan Kegiatan Spiritual dalam Pencapaian Prestasi Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya”. Agar lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini, penelitian ini mendefinisikan beberapa istilah, antara lain:

1. Kegiatan Spiritual

Arti kegiatan adalah usaha, aktivitas, pekerjaan, ketangkasan, kekuatan, dan kegairahan.²⁵ Sedangkan, spiritual dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan (rohani, batin) atau dapat diartikan sebagai nilai-nilai kemanusiaan yang bersifat nonmateri, seperti: kebenaran, kebaikan, keindahan, kesucian, dan cita.²⁶ Sedangkan, peranan kegiatan spiritual adalah tindakan seseorang berupa aktivitas yang berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan yang benar, suci, indah, dan baik.

Kegiatan spiritual adalah aktivitas kerohanian. Aktivitas kerohanian, seperti salat, doa, puasa, dan zakat yang dilakukan oleh para karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

2. Prestasi Karyawan

Prestasi karyawan adalah kinerja terbaik para karyawan yang

²⁵ *Ibid.*, 362.

²⁶ *Ibid.*, 1087.

dianggap berprestasi dengan ukuran penilaian prestasi yang ditetapkan oleh pimpinan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Sedangkan, penilaian prestasi kerja adalah penilaian prestasi karyawan yang dilakukan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya dengan menggunakan metode pemberian bobot pada penilaian prestasi karyawan dan setiap unit karyawan memiliki ukuran penilaian yang berbeda. Misalnya, antara unit penghimpunan dana dan pelemparan dana memiliki penilaian prestasi yang berbeda.

H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya yang beralamat di Jalan Bukit Darmo Boulevard Nomor 8A-8B, Surabaya.

2. Data yang Dikumpulkan

- a. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang kegiatan-kegiatan spiritual dan data prestasi karyawan yang terdapat pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.
- b. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang kegiatan spiritual dalam pencapaian prestasi karyawan dari buku, jurnal, artikel, dan skripsi terdahulu.

3. Sumber Data

Untuk menggali kelengkapan data tersebut, diperlukan sumber-sumber data sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer, yakni subjek penelitian yang dijadikan sebagai sumber informasi penelitian dengan menggunakan metode *interview* (wawancara).²⁷ Teknik penentuan subjek penelitian menggunakan *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula dipilih satu atau dua orang, tetapi karena belum dirasa lengkap, maka mereka merekomendasikan orang lain yang dipandang lebih tahu untuk melengkapi data yang diberikan oleh orang sebelumnya.²⁸ Dalam hal ini, subjek penelitian yang dimaksud adalah pihak karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya, yaitu Bagian Personalia, dan Pemimpin Cabang.

Selain itu, sumber data primer lainnya adalah data dokumentatif dari BNI Syariah tentang daftar kegiatan spiritual, materi kegiatan dan penilaian prestasi kerja. Dokumentatif penilaian prestasi kerja, yakni *form* penilaian prestasi dengan metode pemberian bobot pada penilaian prestasi karyawan.

²⁷ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, Cetakan keempat, 2007), 91.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 123.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah sumber data primer.²⁹ Sumber data sekunder merupakan data pendukung yang berasal dari seminar, buku-buku maupun literatur lain meliputi:

- 1) *Outlook* Perbankan Syariah Indonesia Tahun 2012
- 2) *Booklet* Perbankan Bank Indonesia Tahun 2012
- 3) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.
- 4) T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.
- 5) Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 6) Djamaludin Ancok, *Psikologi Islam*.
- 7) Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*.
- 8) dll.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu proses peneliti dalam melihat situasi penelitian. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa,

²⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 129.

waktu, dan perasaan.³⁰ Pada penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan ibadah yang dilakukan para karyawan setiap harinya.

- b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan beberapa para karyawan yang terlibat dalam kegiatan spiritual di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen.³¹ Penggalan data ini dengan cara menelaah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kegiatan spiritual, rekrutmen dan penilaian prestasi karyawan, misalnya *form* penilaian karyawan, daftar kegiatan spiritual PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Selain itu, melakukan pemotretan setiap kegiatan spiritual dan kegiatan wawancara dengan karyawan.
- d. Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dengan cara memperoleh dari kepustakaan dimana penulis mendapatkan teori-teori dan pendapat ahli serta beberapa buku referensi yang ada hubungannya dengan

³⁰ *Ibid.*, 115.

³¹ M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), 87.

penelitian ini.³² Teori tentang konsep religiositas, motivasi ibadah dan prestasi karyawan.

5. Teknik Pengolahan Data

Setelah data berhasil dihimpun dari lapangan atau penulisan, maka peneliti menggunakan teknik pengolahan data dengan tahapan sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.³³ Dalam hal ini penulis akan mengambil data yang akan dianalisis dengan rumusan masalah saja.
- b. *Organizing*, yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.³⁴ Penulis melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan menyusun data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan penulis dalam menganalisa data.
- c. *Coding*, yaitu pemberian kode-kode tertentu pada tiap-tiap data termasuk memberikan kategori untuk jenis data yang sama. Kode

³² Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, 136.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, 243.

³⁴ *Ibid.*, 245.

adalah simbol tertentu dalam bentuk huruf atau angka untuk memberikan identitas data.

- d. Penemuan hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.³⁵

6. Teknik Analisis Data

Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan metode yang telah ditentukan.³⁶ Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.³⁷

Kemudian, data tersebut diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis, dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum. Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah kegiatan spiritual bagaimana mempengaruhi

³⁵ *Ibid.*, 246.

³⁶ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, 143.

³⁷ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2005), 63.

pencapaian prestasi karyawan. Peneliti mulai memberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah sementara dari observasi awal yang telah dilakukan. Dalam hal ini penelitian dilakukan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Sehingga ditemukan pemahaman terhadap pemecahan persoalan dari rumusan masalah yang telah ditentukan.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk menghasilkan suatu tulisan yang teratur dan terarah, peneliti menguraikan penelitian ini dalam lima bab sebagai berikut:

Bab pertama berupa pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, definisi operasional, kerangka teoretis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua berfungsi sebagai dasar kajian untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini. Dalam bab ini, dibahas teori-teori yang menjadi dasar pedoman tema penelitian yang diangkat teori tentang spiritualitas dalam bentuk ibadah dan prestasi kerja. Hal ini merupakan studi literatur dari berbagai referensi.

Dalam bab tiga, dimuat deskripsi data yang berkenaan dengan variabel yang diteliti secara objektif, meliputi gambaran mengenai PT Bank BNI

Syariah Kantor Cabang Surabaya secara umum, sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, penerapan kegiatan spiritual di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Setelah mengetahui gambaran umum objek penelitian, tersebut dapat membantu dalam proses penelitian khususnya proses analisis data dapat terbantu.

Kemudian, bab empat berisi analisis hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mengacu pada rumusan masalah. Pertama, mengenai kegiatan spiritual di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Kedua, melihat peranan kegiatan spiritual yang dapat mempengaruhi prestasi karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

Bab lima merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi banyak pihak, Khususnya mengetahui peranan kegiatan spiritual dalam pencapaian prestasi karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.