

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut SK. Menkeu RI NO.792 tahun 1990, Lembaga Keuangan adalah semua badan yang kegiatannya bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan. Lembaga keuangan berperan sebagai Lembaga Intermediasi Keuangan. Intermediasi keuangan merupakan proses penyerapan dana dari unit surplus ekonomi, baik sektor usaha, lembaga pemerintah maupun individu (rumah tangga) untuk penyediaan dana bagi unit ekonomi lain. Intermediasi keuangan merupakan kegiatan pengalihan dana dari unit ekonomi surplus ke unit ekonomi devisit. Lembaga intermediasi keuangan berdasarkan kemampuannya menghimpun dana dari masyarakat dapat dikelompokkan kedalam 2 golongan, yaitu Lembaga Keuangan *depository* dan Lembaga Keuangan *nondepository*.¹

Lembaga Keuangan *depository* menghimpun dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan (*deposits*) misalnya giro, tabungan atau deposito berjangka yang diterima dari penabung atau unit surplus. Lembaga keuangan *nondepository* atau disebut juga Lembaga Keuangan Non-Bank (LKBN) adalah Lembaga Keuangan yang lebih terfokus kepada bidang penyaluran dana dan masing-masing lembaga keuangan mempunyai ciri-ciri usahanya sendiri.² Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dengan adanya

¹Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta :Kencana, 2009), 28.

²Ibid., 29.

pengawasan oleh pimpinan akan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif.³

Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peran pemimpin adalah penyusun arah perusahaan atau organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang.⁴ Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.⁵ Dapat dilihat dari definisi lain kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.⁶ Seorang pemimpin juga diharuskan untuk meningkatkan nilai-nilai spiritual di dalam dirinya dan juga di dalam diri karyawan.

Selain memiliki karyawan yang agamis dan berkompeten, peranan pimpinan sangat menentukan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab dalam memberikan tugas kepada para karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus terlebih dahulu

³Siswandi, *Aplikasi Manajer Perusahaan (Analisis Kasus dan Pemecahannya)* (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2011), 195.

⁴Jeli Nata Liyas, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Volume 2, Nomor 2, (Juli-Desember 2017), 122.

⁵Siswandi, *Aplikasi Manajer Perusahaan (Analisis Kasus dan Pemecahannya)* (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2011), 125.

⁶Veithzal Rivai & Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta:Rajawali pers,2012), 23.

diketahui dan disetujui oleh pimpinan sebelum dikerjakan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan.⁷

Perwujudan paling nyata dari kemampuan memimpin terlihat pada ketangguhan seseorang menyelenggarakan berbagai fungsi organik yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya, sesuai dengan tingkat jabatan yang dipangkunya dalam organisasi, seorang manager dapat dikatakan menjadi pimpinan yang efektif apabila : 1) Menentukan strategi yang tepat; 2) Menjadi perencanaan yang tangguh; 3) Menjadi Organisator yang cekatan; 4) Motivator yang efektif; 5) Pengawasan yang objektif dan rasional; 6) Penilaian yang tidak terpengaruh oleh pertimbangan yang subjektif atau emosional. Kesemuanya itu tercermin pada kemampuan, disiplin, loyalitas, efisiensi, efektifitas, dan produktivitas kerja bawahannya dan satuan kerja yang dipimpinnya.⁸

Pemimpin yang hanya mengandalkan *reward* dan *punishment* yang bersifat duniawi tidak akan sepenuhnya dapat melakukan pengawasan terhadap jalannya kegiatan. Menanamkan semangat yang hebat dan niat yang lurus dalam bekerja (ibadah) perlu terus dilakukan oleh seorang pemimpin. Berangkat dari kesadaran diri untuk mengubah cara pandang bekerja yang berorientasi pada profit menjadi ibadah dan beramal serta mengedepankan niat ikhlas melayani sepenuh hati inilah yang disebut dengan pelayanan *spiritual leadership*, istilah “spiritual” berasal dari bahasa Inggris dengan kata dasar “spirit” yang memiliki makna antara lain jiwa, roh, semangat, hantu, moral, dan tujuan atau makna yang hakiki.

⁷Jeli Nata Liyas, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri,” 122.

⁸Smail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja* (Jakarta:Prenamedia Group,2013), 154.

Sedangkan dalam bahasa Arab istilah spiritual terkait dengan yang ruhani dan ma'nawi dari segala sesuatu.⁹

Istilah spiritual dalam konteks islam, menurut Hossein Nasr, dapat ditemukan dalam istilah *ruhiyyah* atau *ruhaniyyah* dan *ma'nawiyyah* atau berbagai turunannya. Istilah “spiritualitas” dalam konteks tradisi islam, menurut Hossein Nasr dapat ditemukan dalam istilah *ruhiyyah* dan *ruhaniyyah* dan *ma'nawiyyah*. Kedua istilah berasal dari bahasa Arab, diambil dari bahasa al-qur'an. Pertama diambil dari kata ruh yang bermakna roh. Spiritualitas didefinisikan sebagai pencarian terhadap yang suci. Dimana yang suci secara luas didefinisikan sebagai bagian dari kemuliaan.¹⁰

Nilai-nilai spiritual adalah nilai-nilai yang dipercayai oleh seseorang sebagai nilai yang bersumber dari sebuah zat yang maha kuasa, sebagai bentuk manifestasi naluri beragama yang ada dalam dirinya untuk menjalani kehidupan agar dapat terhindar dari berbagai macam kemaksiatan dan kemudharatan.¹¹ Persaingan yang semakin meningkat, memicu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat melakukan tugas-tugas dengan cara mendorong gairah dan semangat karyawan dalam bekerja. Salah satu hal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin dalam bekerja.¹²

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk

⁹Siti Maullidatul Mukarromah, “Kepemimpinan Spiritual Leadership) Guru Sekolah Dasar Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik”, *Elementary* Vol. 4 Edisi Januari-Juni 2018, (Program Magister Studi PGMI UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta), 66.

¹⁰Limas Dodi, “Nilai spiritualitas Sayyed Hossein Nasr dalam Manajemen Pendidikan Islam,” *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* Vol.4 Edisi 1 (Jombang IAIN Kediri, 2018), 84.

¹¹Firman Menne, *Nilai-Nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah*, (Sutami Ruko Mutiara Indah:Celebes Media Perkasa,2017), 126.

¹² Intan Meika, Rudy Eko Pramono, Sri Wahjuni, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember,” *E-SOSPOL*, Vol. IV, (Edisi 1; Jan – Apr 2017), 56.

pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹³

Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.¹⁴

Lembaga Keuangan Non-Bank salah satunya adalah BMT (*Baitul Maal Wattamwil*). BMT (*Baitul Maal Wattamwil*) adalah suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah, yaitu *Bitul Maal* dan *Baitul Tambil*. *Bitul Maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang nonprofit, seperti: zakat, infaq, dan sedekah. Adapun *Baitul Tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.

¹³Zhend Citra Larrynsia Wijanarko, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda," *E-Journal Administrasi Negara*, 3 (5), Tahun 2015), 164.

¹⁴Jeli Nata Liyas "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Btn Cabang Syariah Pecan Baru, 172.

Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan Islam. Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan bank Islam atau BPR Islam. Prinsip operasionalnya didasarkan atas prinsip bagi hasil, jual beli (*ijarah*), dan titipan (*wadiah*). Karena itu, meskipun mirip dengan bank Islam, bahkan boleh dikatakan sebagai cikal bakal dari bank Islam, BMT memiliki pangsa pasar tersendiri, yaitu masyarakat kecil yang tidak terjangkau layanan perbankan serta pelaku usaha kecil yang mengalami hambatan.¹⁵

Suatu perusahaan kunci suksesnya terletak pada kinerja diri karyawannya, dengan adanya kinerja yang baik, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu cara meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan adalah dengan adanya peraturan yang harus dipatuhi oleh pemimpin dan karyawan. Seperti upaya yang dilakukan oleh BMT NU untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu dengan menanamkan sikap agamis kepada setiap karyawan. Salah satu contohnya yaitu dengan melakukan "*Ratibul Haddad*" yaitu pengiriman fatihah kepada muassis dan pembacaan sholawat Setiap hari senin sebelum memulai bekerja untuk keselamatan BMT NU khususnya.

Berdasarkan fakta yang ada, bahwa pengawasan pemimpin dan pada karyawan dalam hal kedisiplinan bekerja, kerapian dalam berpakaian selain itu nilai-nilai spritual yang dimiliki oleh seorang pemimpin berkenan tepat waktu dalam melaksanakan ibadah, sholat, berpakaian sesuai anjuran agama, berkata

¹⁵Nurul Huda, Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam (Tinjauan Teoritis dan Praktis)*, (Jakarta :Kencana, 2010),363.

jujur dan berperilaku sopan sangatlah penting bukan hanya dijadikan peraturan formalitas secara tertulis akan tetapi harus dicontohkan secara langsung oleh pemimpin pada karyawan karena pemimpin merupakan *leader* yang akan mengkoordinasi setiap kegiatan perusahaan atau lembaga. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan pemimpin juga dijadikan panutan dalam bekerja oleh para karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti di Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT NU Jawa Timur di wilayah Pamekasan, dengan judul penelitian **“Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Nilai-nilai Spiritual Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BMT NU Di Kabupaten Pamekasan”**

B. Rumusan Masalah

Latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan BMT NU di Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah nilai-nilai spiritual berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan BMT NU Di Kabupaten Pamekasan ?
3. Apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh pengawasan pimpinan dan nilai-nilai spiritual terhadap disiplin kerja karyawan BMT NU Di Kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan BMT NU Di Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui nilai-nilai spiritual terhadap disiplin kerja karyawan BMT NU Di Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh pengawasan pimpinan dan nilai-nilai spritual terhadap disiplin kerja karyawan BMT NU Di Kabupaten Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian untuk mempertegas variabel yang diteliti serta untuk menentukan dalam merumuskan hipotesis.¹⁶ Adapun asumsi dasar dalam penelitian ini adalah pengawasan oleh pimpinan dan nilai-nilai spiritual yang diterapkan pada suatu organisasi akan memengaruhi disiplin kerja karyawan BMT NU.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin kerja itu adalah motivasi spiritual, kepemimpinan spiritual dan komunikasi. Akan tetapi dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti lebih dalam adalah Pengawasan pimpinan dan nilai-nilai spiritual dianggap berpengaruh pada disiplin kerja.

¹⁶Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), 10.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata “*hypo*”, yang artinya “di bawah” dan “*thesa*”, yang artinya “kebenaran”. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan semacam dugaan sementara yang mengandung pernyataan-pernyataan ilmiah, tetapi masih memerlukan pengujian. Hipotesis dibuat didasarkan hasil penelitian masa lalu atau berdasarkan data-data yang telah ada sebelum penelitian dilakukan secara lebih lanjut yang tujuannya untuk menguji kembali hipotesis tersebut. Hipotesis banyak memberikan manfaat, baik dalam proses dan langkah penelitian maupun dalam memberikan penjelasan gejala yang diteliti. Manfaat lain dari hipotesis merupakan memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan penelitian, yaitu menarik pernyataan-pernyataan hipotesis yang telah diuji kebenarannya, sehingga mempermudah peneliti dan pembaca menangkap makna kesimpulan penelitian.¹⁷

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ha₁: Pengawasan Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan BMT NU Di Kabupaten Pamekasan.
2. Ha₂: Nilai-nilai Spiritual berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan BMT NU Di Kabupaten Pamekasan.
3. Ha₃: Pengawasan Pimpinan dan Nilai-nilai Spiritual berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja BMT NU Di Kabupaten Pamekasan.

¹⁷Tajul Arifin, *Metode Penelitian Ekonomi Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 187-189.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai nilai manfaat dan memiliki banyak kegunaan bagi berbagai pihak, baik secara akademis maupun secara praktis.

1. Secara Teorexis

Secara Teoritis hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai pengaruh pengawasan pimpinan dan nilai-nilai spiritual pada disiplin kerja

2. Secara Praktis

a. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber kajian bagi mahasiswa khususnya bagi jurusan ekonomi dan bisnis islam, baik untuk bahan materi perkuliahan maupun menyusun tugas akhir.

b. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui pengawasan dan nilai-nilai spiritual terhadap disiplin kerja karyawan BMT NU di Pamekasan. Serta hasil penelitian ini akan menjadi salah satu pengalaman yang akan memperluas wawasan pengetahuan dan cakrawala pemikiran.

c. Bagi Lembaga BMT NU

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi yang berkaitan dengan Pengawasan pimpinan dan nilai-nilai spiritual terhadap disiplin karyawan BMT NU.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu terdiri dari dua variabel bebas (*independent*) (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (*dependen*) (Y). Variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan pimpinan variabel *independent* (X1). Adapun indikator dari pengawasan pimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan hasil yang diinginkan.
- b. Menetapkan standar penunjuk dan hasil.
- c. Menetapkan jaringan informasi dan umpan balik.
- d. Menilai informasi dan mengambil k6oreksi tindakan.¹⁸

2. Nilai-Nilai Spiritual

Nilai-nilai Spiritual variabel *independent* (X2). Adapun indikator dari nilai-nilai spiritual sebagai berikut :

- a. *Shiddiq* (Jujur);
- b. *Amanah* (Tanggung Jawab);
- c. *Fathanah* (Cerdas);
- d. *Tabligh* (Menyampaikan).¹⁹

3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Variabel *dependent* (Y). Adapun indikator dari Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

¹⁸ Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus Dan Pemecahannya Edisi 3*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011, 202-203.

¹⁹ Firman Menne, *Nilai-Nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah*, (Sutami Ruko Mutiara Indah: Celebes Media Perkasa, 2017), hlm 125.

- a. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja;
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi;
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan;
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi;
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien;
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat kerja;
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja;
- h. Selama kerja tidak pernah absen dengan alasan yang tidak tepat dan hampir tidak pernah absen karena sakit.²⁰

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) NU se Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Judul proposal ini yaitu “ *Dampak Pengawasan Pimpinan Dan Nilai-Nilai Spiritual Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BMT NU di Kabupaten Pamekasan*” Untuk tidak terjadi kesalah pahaman dalam memberikan interprestasi dan memahami terhadap judul yang diangkat penelitian diatas, maka perlu definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun istilah tersebut sebagai berikut:

²⁰Bintoro & Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*,(Yogyakarta: Gava Media,217), 95-96.

1. Pengawasan pimpinan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.²¹
2. Nilai-nilai spiritual adalah nilai-nilai yang dipercaya oleh seseorang sebagai nilai yang bersumber dari sebuah zat yang maha kuasa, sebagai bentuk manifestasi naluri beragama yang ada dalam dirinya untuk menjalani kehidupan agar dapat terhindar dari berbagai macam kemaksiatan dan kemudharatan.²²
3. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²³

²¹Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, CV, 2017), 139.

²²Firman Menne, *Nilai-Nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah*, (Sutami Ruko Mutiara Indah: Celebes Media Perkasa, 2017), 126.

²³Jeli Nata Liyas “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Btn Cabang Syariah Pecan Baru*”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Volume 3, Nomor 2, (Juli-Desember 2018), 172.