

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, suatu perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan bersaing di pasar global. Jika suatu perusahaan tidak mampu bersaing dan beradaptasi di pasar global maka akan menyebabkan perusahaan tersebut harus mengalami penurunan dari berbagai segi baik dari segi penjualan, kualitas dan bahkan lebih jauh pada penurunan profit yang akan diperoleh. Persaingan yang ketat di dunia global menjadikan sebuah dorongan tersendiri bagi manajer utama (sebagai pemangku kebijakan dalam organisasi) untuk membawa alur organisasinya yang tidak jarang memberikan ketidakpastian dan kegelisahan para karyawan akibat restruksi dan relokasi menghadapi persaingan global.

“Kecenderungan global semacam itu harus dipahami para eksekutif perusahaan mengingat dampaknya yang besar terhadap paradigma manajemen korporat masa depan.”¹ Dengan hal itu suatu perusahaan tentunya membutuhkan manajemen yang baik agar memperoleh hasil yang baik pula, salahsatunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Setiap perusahaan tentunya akan mengharapkan kinerja

¹ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, (Bandung : Mizan Pustaka, 2009) hlm. 11

yang baik dari masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas tugas yang diembankan oleh perusahaan. Perusahaan harus sadar bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal yang fundamental dalam proses membangun suatu perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bisa tercapai.

Pernyataan di atas menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Seiring dengan tumbuh kembangnya dunia perbankan yang ada di Indonesia, salah satu masalah yang dihadapi oleh dunia perbankan saat ini adalah penanganan tentang kualitas sumber daya manusia. Kualifikasi menjadi karyawan di bank syari'ah utamanya di BPRS berbeda dengan karyawan di bank konvensional. Pasalnya, karyawan di bank syari'ah harus memahami betul dunia bisnis Islam dengan baik. Bank syari'ah dan bank konvensional memiliki banyak perbedaan baik dari transaksi yang dilakukan maupun dari program yang diterapkan. Oleh karena itu, karyawan yang dibutuhkan berbeda pula, begitupun bentuk manajemen pengembangan sumber daya manusianya berbeda.

“Salah satu kekeliruan mendasar dalam teori ekonomi konvensional adalah asumsi bahwa manusia pada intinya adalah makhluk ekonomi (*homo economicus*) yang mementingkan diri sendiri, sedangkan bagi Islam manusia adalah *homo islamicus*. Program *homo islamicus* yaitu manusia merupakan ciptaan Tuhan yang paling sempurna yang memiliki selain tubuh dan akal juga ruh dan jiwa. Keberadaannya di muka bumi adalah sebagai wakil Tuhan.”² Oleh karena itu, segala tindakan manusia di bumi harus sesuai dengan apa yang diajarkan-Nya termasuk dalam ekonomi.

“Dalam perbankan syariah, sudah tentu nilai-nilai yang menjadi budaya perusahaan juga nilai-nilai Islami. Semua aktor dalam perusahaan membutuhkan nilai-nilai spiritual yang melekat dalam aktivitas kerja membentuk budaya dan menghasilkan kinerja.”³ BPRS merupakan salah satu bank yang beroperasi sesuai prinsip-prinsip syari’ah. Dan merupakan lembaga keuangan yang orientasi bisnisnya bersifat spiritual, tidak lepas dari norma dan nilai-nilai agama. Sehingga orang yang terlibat dalam BPRS mendapat sesuatu yang lebih dalam pekerjaannya. Tidak hanya materi, tetapi juga makna atau nilai dalam bekerja, yang menjadikan perbaikan pada pribadi karyawan dalam segi moral, nurani dan memberikan efek jangka panjang bagi perusahaan tersebut.

“Menurut Riawan Amin, keberhasilan bisnis sering ditandai apakah manusia dapat dijadikan sebagai alat pengeruk uang (*money grubbing*) atau

² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 11.

³ Popy Novita Pasaribu, Dkk, “Hubungan Nilai-Nilai Islami, Budaya Dan Kinerja Sumber Daya Insani Bank Muamalat Indonesia.” *Manajemen Ikm*, 1 (Februari, 2011), 73.

hanya sebagai pencetak uang (*money making*).”⁴ Hal ini menimbulkan praktik bisnis yang tidak etis, disebabkan oleh kecenderungan manusia yang lebih mengedepankan nilai materialisme dari pada nilai spritualisme. Padahal di dalam interaksi sosial menjalankan hak dan kewajiban harus selaras, jika kepentingan kedudukan atau materialisme lebih diprioritaskan akan terjadi ketimpangan yang dapat menimbulkan pemisahan antara hak dan kewajiban.

Sementara itu pendapat dari Hadi Peristiwo tentang *Spiritual Based Human Resources Management*, kutipan dari artikelnya :

“Kunci dari keberhasilan manajemen sesungguhnya adalah kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Banyak para pakar/ahli sepakat bahwa kunci inti kompetensi terdiri atas: kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosi (EQ) serta kecerdasan spiritual (SQ). Ketiga kecerdasan ini mudah di pahami, akan tetapi sulit mengaplikasikannya.”⁵

“Dalam sebuah organisasi bisnis perlu memelihara dan menjaga keunggulan kompetitifnya untuk terus bisa dipenuhi dan untuk mewujudkannya, tidak bisa tidak, organisasi membutuhkan SDI yang mumpuni tentunya.”⁶ Manajemen spiritual sebagai alternatif jawaban atas berbagai kondisi yang terjadi di dalam praktik bisnis. “Manajemen spiritual adalah pendekatan manajemen untuk nilai-nilai langit, yakni pendekatan spiritual manajemen yang bertumpu pada aturan syar’i dan nilai-nilai ilahiyah

⁴ *Ibid*, 4

⁵ Hadi Peristiwo, “Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual (Spiritual Based Human Resources Management) Terhadap Korporasi.” *Islamicomic*, 1 (Januari-Juni, 2015) 18.

⁶ Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR The Celestial Management*, (Jakarta: Senayan Abdi Publishing, 2004), 233.

yang di praktikkan sang pencipta dan pemelihara dalam mengelola alam semesta.”⁷

Konsep manajemen spiritual yang digagas oleh A. Riawan Amin ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengejawantahkan ajaran agama sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis. Ajaran agama atau nilai-nilai langit yang dimaksud sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis adalah nilai-nilai yang merujuk pada prinsip 3 W, yakni *Worship*, *Wealth*, dan *Warfare*.

Achmad Muhammad, pada jurnal Manajemen Dakwah menjelaskan *Spiritual Management* adalah langkah menuju terbentuknya sebuah sistem tata kelola bisnis, perusahaan atau organisasi apapun yang mendasarkan diri pada paradigma kemanusiaan yang utuh, yang mencakup dimensi materiil dan spiritualnya dalam perspektif kehidupan manusia yang baik (hayatan thaayyibah) di dunia dan akhirat.⁸

Manajemen spiritual pada perspektifnya menjelaskan bahwa hidup itu dibagi dalam tiga domain, yaitu pertama *Life is a place of worship*, artinya hidup adalah tempat peribadatan, mencari kesejahteraan dan juga sebagai tempat berjuang. “Cakupan bahasan manajemen spiritual meliputi 12 pikiran pokok yang terangkum dalam konsep **ZIKR, PIKR, MIKR**.”⁹ yang berarti memiliki cakupan bahasan pada domain pertama yang berupa konsep ZIKR (*Zero Based*, Iman, Konsisten, dan *Result Oriented*). Domain kedua mengenai *Life is a place of wealth*, hal ini dieksplorasi melalui sharing PIKR yang

⁷ Trimulato, “Urgensi Penerapan *Celestial Management* Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah.” *Muslim Heritage*, 1 (Mei – Oktober 2015), 199.

⁸ Achmah Muhammad, “*Spiritual Management*”, Jurnal MD, Vol. 2 No. 1, 2009, 18.

⁹ Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah...*, 72.

merupakan akronim dari *Power Sharing, Information Sharing, Knowledge Sharing, Power Sharing, dan Reward*. Sedangkan domain ketiga *Life is a place of warfare* yang merupakan perwujudan dari Militan, Intelektual, Kompetitif dan Regeneratif.

“Konsep manajemen spiritual ini akan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari oleh aktivitas manusia termasuk aktivitas usaha bisnis.”¹⁰ Hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan BPRS Bhakti Sumekar cabang Pamekasan bekerja dilandasi dengan manajemen spiritual. Seperti, berdoa bersama sebelum dan sesudah bekerja yang teks doanya sudah disiapkan di kantor, shalat dzuhur berjamaah tetapi dilaksanakan secara tidak serentak artinya bergantian shalat berjamaah, sebagian melaksanakan shalat dzuhur berjamaah sebagian melayani karyawan. Setiap hari jum’at melakukan kegiatan santunan anak yatim dan kaum du’afha yang berupa uang tunai dan sembako, kegiatan tersebut di istilahkan dengan sebutan *Jum’at Barokah*. Selain itu juga tidak berprasangka buruk terhadap karyawan dan menghargai sesama karyawan, pimpinan dan nasabah.

Dengan hal itu maka menjadi sangat penting penelitian peran manajemen yang berbasis spiritual ini dilakukan karena akan membawa dampak kerja yang efektif dalam perusahaan ataupun organisasi serta juga akan melahirkan nilai kecerdasan spiritual dari seorang karyawan.

Uraian tersebut menggambarkan bahwa sikap penyimpangan manajemen di berbagai bidang menunjukkan adanya persoalan etika dan tidak

¹⁰ Denty Anisha. DKK, “Persepsi Karyawan Bank Syariah Terhadap *Konsep Knowledge Management dan Celestial Management*”, *Jurnal Nisbah*, 04 (2018), 186.

baiknya tata kelola perusahaan. Uraian di atas juga menjelaskan persoalan lemahnya spiritualitas dalam organisasi atau perusahaan dan kasus krisis ekonomi global yang mengubah kecendrungan dunia. Manajemen Spiritual sebagai alternatif jawaban atas berbagai kondisi yang terjadi di dalam praktik bisnis, sehingga menjadi sangat penting penelitian peran manajemen yang berbasis spiritual ini dilakukan karena akan membawa dampak kerja yang efektif dalam perusahaan ataupun organisasi.

Latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *a place of worship* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
2. Apakah *a place of wealth* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
3. Apakah *a place of warfare* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?
4. Apakah *a place of worship*, *wealth* dan *warfare* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *a place of worship* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *a place of wealth* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *a place of warfare* terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *a place of worship, wealth* dan *warfare* terhadap kinerja karyawan secara simultan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti.¹¹ Asumsi sangat diperlukan dalam melakukan suatu penelitian, agar peneliti memiliki dasar pijakan yang kokoh terhadap masalah yang diteliti. Dalam hal ini, beberapa penelitian mengasumsikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *knowledge management*¹², manajemen spiritual¹³,

¹¹ Tim Revisi, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan: Stain Pamekasan, 2015), 10.

¹² Denty Anisha. DKK, "Persepsi Karyawan Bank Syariah Terhadap *Konsep Knowledge Management* dan *Celestial Management*", *Jurnal Nisbah*, 04 (2018).

¹³ Yuli Firawati, "Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta)", (Skripsi : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013).

*spiritual leadership*¹⁴ kecerdasan spiritual¹⁵. Sedangkan variabel lain yang tidak digunakan adalah *knowledge management*, *spiritual leadership*, kecerdasan spiritual dimana nilainya dianggap konstan (*ceteris paribus*).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. “Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.”¹⁶

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H 1 : *A place of worship* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
- H 2 : *A place of wealth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
- H 3 : *A place of warfare* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.
- H 4 : *A place of worship, A place of wealth, A place of warfare* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.

¹⁴ Romi Ilham, “Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organizational Commitment* Melalui *Calling* dan *Membership* Pada PT. Asuransi Takaful Keluarga”, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol 1, No. 1, (April 2020).

¹⁵ Hadi Nugroho dan Ahmad Alim Bachri, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (*IQ*), Kecerdasan Emosional (*EQ*), Kecerdasan Spiritual (*SQ*) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan”, (Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat).

¹⁶ *Ibid*, 11.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini mempunyai beberapa manfaat bagi beberapa pihak baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

1. Secara Teoritis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja di lembaga keuangan. Penelitian ini juga berguna bagi peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan di IAIN Madura.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama di bidang Ekonomi Islam dan pengembangan masyarakat, khususnya terkait masalah manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual Islam.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengoptimalkan manajemen spiritual guna untuk memperoleh hasil kinerja karyawan yang baik di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan. Sebagai bahan acuan bagi lembaga-lembaga BPRS yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan kinerja karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Penelitian ini melibatkan beberapa variabel, yaitu variabel bebas/independen (X) dan variabel tidak bebas/dependen (Y). Variabel bebas/independen dalam penelitian ini adalah Manajemen Spiritual. Dimana Manajemen Spiritual terdiri dari tiga sub variabel diantaranya yaitu terdiri dari *Life is a Place of worship* (X1), *Life is a Place of Wealth* (X2), *Life is a Place of Warfare* (X3). Sedangkan variabel tidak bebas/dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), agar variabel yang menjadi fokus tersebut dan tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti, yaitu:

a. *Life a place of worship* (Variabel X1)

Dalam *life is a place of worship*, indikator-indikator yang akan diteliti sebagai berikut :¹⁷

- 1) *Zero Base*
- 2) *Iman*
- 3) *Konsisten*
- 4) *Result Oriented*

¹⁷ Riawan Amin, *The Celestial Management..*, 73-74

b. ***Life a place of wealth* (Variabel X2)**

Dalam *life is a place of wealth*, indikator-indikator yang akan diteliti sebagai berikut :¹⁸

- 1) *Power*
- 2) *Information*
- 3) *Knowledge*
- 4) *Reward*

c. ***Life a place of warfare* (Variabel X3)**

Dalam *life is a place of warfare*, indikator-indikator yang akan diteliti sebagai berikut :¹⁹

- 1) Militan
- 2) Intelek
- 3) Kompetitif
- 4) Regeratif

d. **Kinerja Karyawan (Variabel Y)**

Dalam Kinerja Karyawan, indikator-indikator yang akan diteliti sebagai berikut:²⁰

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

¹⁸ Ibid, 75-76

¹⁹ Ibid, 77-78

²⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2012), 234.

2. Ruang Lingkup Lokasi

Lokasi penelitian yang akan dijadikan objek penelitian dalam penulisan ini adalah BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan tepatnya di Jl. Mesigit No. 33 Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam judul penelitian “Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan” ini, maka perlu kiranya penulis mendefinisikan beberapa istilah pokok yang terdapat dalam judul skripsi ini :

1. Manajemen Spiritual

Manajemen Spiritual merupakan ilmu manajemen yang didasarkan penafsiran nilai dan prinsip ilahiah yang turun dari langit berupa spiritualitas melalui firman Tuhan maupun sabda utusan-Nya dan diaplikasikan dalam setiap aktivitas manusia di dunia termasuk di dalamnya aktivitas usaha (bisnis).²¹

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.²²

²¹ Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah...*, 70.

²² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Persada, 2009), 5.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari kesamaan dalam bahasan terhadap penelitian sebelumnya maka perlu adanya pembahasan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur terhadap judul yang akan dibahas nantinya. Dari penelusuran penulis terhadap studi karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan tema Pengaruh Manajemen Spriritual terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan, penulis menemukan beberapa tema yang sedikit mirip dengan tema yang penulis teliti diantaranya :

-

Tabel 1.1
Kajian Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Yuli Firawati (2013) ²³	Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Aflah Bakery Yogyakarta)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 37,9% kinerja organisasi dipengaruhi oleh manajemen spiritual sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Secara simultan manajemen spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.
Indah Piliyanti (2007) ²⁴	Pengaruh Pemahaman Konsep <i>The Celestial Management</i> terhadap <i>Performance Quality</i> (Kinerja Karyawan) Studi pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta.	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pemahaman konsep <i>the celestial management</i> terhadap <i>performance quality</i> . Dan 63,6% <i>performance quality</i> dipengaruhi oleh pemahaman konsep <i>the celestial management</i> sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
R.A Fabiola Meirnayati Trihandini ²⁵	Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus dii	Analisis Regresi Linear Berganda	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

²³ Yuli Firawati, “*Pengaruh Manajemen Spiritual terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta)*,” (Skripsi. UIN Sunan Kalijaga, 2013), 87.

²⁴ Indah Piliyanti, “*Pengaruh Pemahaman Konsep The Celestial Management terhadap Performance Quality (Kinerja Karyawan) Studi pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta*”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2007), 92.

²⁵ Fabiola Meirnayati Trihandani, “*Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)*,” (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2005), 75.

	Hotel Horison Semarang).		
Dahariah A, Ahmad Yasser M, dan Dian Novita Siswanti ²⁶	Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan <i>Waroeng Steak And Shake</i> Makassar	Analisis Statistik Teknik Korelasi <i>Bivariat Spearman Product Moment</i>	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa besarnya kekuatan pengaruh antara nilai pengaruh variabel manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan, $r = 0,825$ dan nilai signifikan (p) = 0,000, menunjukkan bahwa probabilitas dibawah 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, maka benar ada pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan <i>Waroeng Steak and Shake</i> Makassar.
Sumadi, Yudi Siyamto ²⁷	Pengaruh Manajemen Spiritual Leadership dalam Pemerataan Ekonomi Sektor Riil	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa <i>Pertama</i> , Visi berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. <i>Kedua</i> , Harapan/iamn berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. <i>Ketiga</i> , Cinta altruistik berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. <i>Keempat</i> , Makna/Panggilan berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. <i>Kelima</i> , Keanggotaan berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. <i>Keenam</i> , Komitmen berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. <i>Ketujuh</i> , Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.
Kidfanis Sa'adah ²⁸	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) sebagai	Analisis Regresi Linear Berganda	Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik), Pengaruh langsung yang diberikan pada spiritualitas di tempat kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,007. Sedangkan pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja (X1) melalui motivasi kerja intrinsik

²⁶ Dahariah A, Ahmad Yasser M, Dian Novita Siswanti, "Pengaruh Manajemen Spiritual terhadap Kinerja Karyawan *Waroeng Steak and Shake Makassar*", (Skripsi Universitas Negeri Makassar, 2015), 03.

²⁷ Sumadi, Yudi Siyamto, "Pengaruh Najaemen Spiritual Leadership dalam Pemerataan Ekonomi Sektor Riil", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 5 No. 01 (2019), 35-41.

²⁸ Kidfanis Sa'adah, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang)", (Skripsi IAIN Salatiga, 2017),. 79.

	Variabel Intervening (Studi pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang)	(Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian beta spiritualitas di tempat kerja (X1) dan beta motivasi kerja (Z) yaitu $P2 \times P3 = 0,264 \times 0,663 = 0,175$. Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik). Spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (intrinsik) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja intrinsik mampu mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik spiritualitas di tempat kerja dan motivasi kerja (intrinsik) yang dilakukan bersama.
--	---	--

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada yaitu antara lain :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan.
2. Lokasi penelitian berbeda yaitu secara langsung ke BPRS Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan.