

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Lembaga perbankan syariah dapat dikategorikan sebagai *noble industry* (industri mulia) yaitu lembaga-lembaga yang mengemban misi ganda: profit dan sosial sekaligus. Semangat untuk menyelenggarakan *noble industry* bagi masyarakat Indonesia sebenarnya sangat tinggi yang ditandai dengan banyaknya jumlah lembaga keuangan syariah, seperti terlihat pada tabel 1.1. Akan tetapi semangat yang tinggi tersebut seringkali kurang disertai dengan kapasitas (kekuatan) dan kapabilitas (kecakapan) yang memadai baik wawasan, pedoman maupun manajemennya sehingga kesenjangan antara kuantitas dan kualitas masih saja terjadi (Tobroni, 2010: 1).

**Tabel 1.1 Perkembangan Lembaga Perbankan Syariah di Indonesia  
Periode 2014-2018**

Indikator	Periode				
	2014	2015	2016	2017	2018 (Jan-Nov)
<b>BUS</b>	2.163	1.990	1.869	1.825	1.868
<b>UUS</b>	320	311	332	344	347
<b>BPRS</b>	276	283	287	274	289
<b>Asset (miliar Rp)</b>	272.343	296.262	356.504	424.181	451.202
<b>DPK (miliar Rp)</b>	217.859	231.175	279.333	334.888	354.421

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan Syariah (2014-2018) dalam Alhamid (2019: 3)

Keterangan:

BUS (Bank Umum Syariah)

UUS (Unit Usaha Syariah)

BPRS (Badan Pembiayaan Rakyat Syariah)

DPK (Dana Pihak Ketiga)

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia lima tahun terakhir mengalami pasang surut seiring dengan perkembangan industri perbankan konvensional. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan yang efektif dengan organisasi yang efektif (Tobroni, 2010: 1). Persoalannya adalah model kepemimpinan yang bagaimana yang cocok dan mampu merubah organisasi *noble industry*. Berdasarkan studi yang Tobroni lakukan terhadap perilaku para manajer pemimpin dan kajian pustaka kontemporer, model kepemimpinan itu menurut beberapa para ahli adalah kepemimpinan spiritual (Tobroni, 2010: 4).

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (*keilahian*). Dalam perspektif sejarah Islam, kepemimpinan spiritual barangkali dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Muhammad SAW. Dengan integritasnya yang luar biasa dan mendapat gelar sebagai *al-amin* (terpercaya), Muhammad SAW mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban umat manusia. Sifat-sifatnya yang utama yaitu *siddiq (righteous)*, *amanah (trustworthy)*, *fathanah (working smart)* dan *tabligh (communicate openly)* mampu mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah (Tobroni, 2010: 5).

Menurut Tobroni (2010: 6) di tengah banyaknya keluhan tentang semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis*, kepemimpinan spiritual dipercaya menjadi solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan spiritual bisa jadi merupakan puncak evolusi model kepemimpinan karena berdasar pada prinsip mengenai keutuhan manusia (*ahsani taqwim*), yaitu makhluk yang terdiri dari jasmani, nafsani dan ruhani. Dalam konteks *noble industry* dengan berbagai persoalan yang menyertainya, kepemimpinan spiritual adalah salah satu solusi paling efektif untuk melakukan perubahan (Tobroni, 2010: 7).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan lembaga keuangan syariah adalah sumber daya manusianya. Sejauh ini, diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia perbankan syariah berkembang dengan cukup baik diikuti dengan perkembangan industrinya, seperti terlihat pada tabel 1.2. Akan tetapi, dalam beberapa studi penelitian membuktikan bahwa permasalahan yang paling menonjol dalam dunia perbankan syariah adalah masalah sumber daya manusianya (Alhamid, 2019: 3).

**Tabel 1.2 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah Periode 2014-2018**

Indikator	Periode				
	2014	2015	2016	2017	2018 (Jan-Nov)
Tenaga Kerja BUS	41.393	51.414	51.110	51.068	52.345
Tenaga Kerja UUS	4.425	4.403	4.487	4.478	4.349
Tenaga Kerja BPRS	4.704	5.102	4.327	4.619	4.749

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan Syariah (2014-2018) dalam Alhamid (2019: 4)

Perkembangan sumber daya manusia perbankan syariah selama lima periode terakhir mengalami fluktuasi namun tidak menurun secara drastis. Peran sumber daya manusia begitu pentingnya dalam menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga organisasi harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dengan pemberian motivasi agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Salah satu alat perusahaan agar karyawan mau bekerja keras dan sesuai dengan yang diharapkan adalah motivasi. Motivasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mendorong kemauannya untuk mengerjakan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan (Usman, 2010: 251). Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Robbins dan Judge, 2017: 128).

Selanjutnya Frederick Herzberg mengembangkan teori motivasi berdasarkan teori dua faktor yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Herzberg memisahkan kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yakni kebutuhan tingkat rendah (fisiologis, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (penghargaan dan aktualisasi diri) serta menyatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu ialah dengan memenuhi faktor intrinsik atau kebutuhan tingkat tingginya (Hasibuan, 1990:177).

Menurut Mangkunegara (2002: 22) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagi karyawan kinerja memiliki arti penting, dengan adanya penilaian kinerja pastinya karyawan mendapatkan perhatian dari pimpinannya. Kinerja juga akan mendorong semangat kerja karyawan karena dengan adanya penilaian kinerja ini karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward* (penghargaan), dan sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberikan *punishment* (hukuman). Semakin baik atau tinggi kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, dan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk atau rendah maka tujuan itu akan sulit dicapai.

Berkaitan dengan kinerja karyawan dalam memberikan perhatian pada penelitian pengembangan sumberdaya manusia yang bertujuan agar kelembagaan keuangan Syariah lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan visi dan misinya. Dengan melihat pengaruh kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Pada BRI Syariah KC Tasikmalaya)”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian tentang kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual yang diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat memberikan keinginan dan harapan yang bersifat positif kepada karyawan sehingga membuat mereka bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kedua, motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang diberikan oleh pimpinan maupun perusahaan yang jika memadai dalam pekerjaannya dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dapat dijelaskan juga bahwa peneliti harus mencari tahu apakah kepemimpinan spiritual yang diterapkan serta faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang ada dalam perusahaan tersebut akan berpengaruh nantinya terhadap kinerja karyawan.

Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya ?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya ?
3. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Dari rumusan-sumusan masalah diatas, maka tujuan penelian ini adalah sabagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya.

### **D. KEGUNAN PENELITIAN**

Diharapkan temuan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan bagi peneliti dan pembaca tentang pengaruh kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pula penelitian ini bermanfaat sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia, khususnya BRI Syariah KC Tasikmalaya mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Selain itu diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menyempurnakan manajemen yang masih kurang dan mempertahankan yang sudah baik.

## 3. Kegunaan Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini menjadi suatu penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah. Serta menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dengan dampak atau pengaruh kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.