

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan itu sendiri. Sehingga untuk tercapainya performa yang baik dan citra yang baik pada perusahaan tersebut harus di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Karena dengan adanya kualitas SDM yang tinggi akan mampu menjadi penunjang dalam tercapainya tujuan dan bisa menjadi penentu tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Sehingga menurut Sulistiyani & Rosidah dapat dikatakan bahwasanya dalam keberhasilan organisasi maupun perusahaan tidak lepas dari sumbangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang juga merupakan potensi besar, karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat melalui sumbangan-sumbangan yang berupa tenaga maupun pikiran-pikirannya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pendekatan spiritual adalah hal yang menarik untuk diteliti dan terus ditelusuri dampaknya terhadap produktivitas perusahaan (Tischler, 1999). Karyawan sebagai salah satu elemen dalam organisasi memegang peranan penting dalam produktivitas usaha untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini dilihat seberapa jauh dukungan yang diberikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Dukungan itu dapat berupa motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan semua persoalan maupun

yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas dari sisi individual yaitu melalui peningkatan kemampuan karyawan dan peningkatan produktivitas secara individual, berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan psikologis bukan hanya pemenuhan kebutuhan fisik semata, salah satunya adalah kebutuhan spiritual (Amalia & Yunizar, 2000). Sehingga, ketika kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritual tersebut menurut Amalia & Yunizar telah terpenuhi maka akan membawa dampak positif bagi perilaku dan sikap kerja para karyawan dalam organisasinya. Akan tetapi, suatu organisasi yang baik tidak hanya berorientasi pada produktivitas yang tinggi saja, namun juga memperhatikan etika kerja dan etos kerja Islami karyawan dalam pencapaiannya. Dengan menjadikan hal tersebut sebagai faktor penting maka secara beriringan produktivitas akan mencapai target yang diinginkan. Namun pada praktiknya, organisasi/perusahaan sering melupakan sumber daya manusia sebagai aset bergerak perusahaan. Sehingga, tanpa disadari lingkungan bisnis saat ini dipenuhi dengan keserakahan, monopoli, maksimisasi, keuntungan, tidak ada transparansi dan sikap negatif lainnya (Nurrosida, 2018).

Spiritualitas merupakan salah satu aspek yang penting dalam kehidupan. Spiritualitas tidak hanya digunakan untuk mempererat hubungan antara manusia dengan Tuhan, maupun hubungan antara manusia dengan sesamanya. Akan tetapi, spiritualitas selama ini kerap dipakai banyak orang sebagai pedoman untuk menjalani kehidupan. Menjadi spiritual berarti memiliki ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material (Hasan & Utami, 2006).

Spiritual merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup. Menurut Riyono manusia merupakan makhluk yang cenderung berada dalam ketidakberdayaan dan ketidakpastian. Sehingga dengan ketidakpastian dan ketidakberdayaannya tersebut, manusia hanya bisa melakukan prediksi atau antisipasi serta berharap. Oleh karena itu, pada kondisi inilah yang akan membuat manusia akhirnya mencari pegangan dalam hidupnya dengan tujuan sebagai sesuatu yang akan membuat dirinya stabil (Riyono, 2012).

Adanya kemunculan spiritualitas didorong oleh banyak terjadinya kasus yang menyimpang, seperti kasus penyimpangan dalam kekuasaan, korupsi, penipuan (ketidakjujuran), dan perilaku tidak bermoral lainnya dalam dunia perindustrian dan kelembagaan (Friedman & Friedman, 2009). Salah satu fenomena yang menyita perhatian dunia perindustrian dan kelembagaan adalah skandal akuntansi terbesar pada tahun 2000-an yaitu runtuhnya Enron karena akibat melakukan pemalsuan keuangan secara sistematis oleh manajemennya sendiri. Perusahaan ini melakukan pemalsuan keuangan dengan mencatat mendapat keuntungan sebanyak 600 juta US dolar, padahal kenyataan sebenarnya perusahaan tersebut mengalami kerugian (Prasetyo & Kunci, 2021).

Adanya kasus-kasus yang muncul tersebut menjadi penyebab kemunculan pendekatan manajemen yang mana menempatkan spiritualitas sebagai pewarna dalam mengelola perusahaan. Selain itu jika dilihat pada fenomena yang terjadi saat ini, banyak sekali kasus-kasus yang menjadi

dampak buruk jika spriritualitas tidak di implementasikan dalam pengelolaan manajemen suatu organisasi atau perusahaan. Contoh kasus yang sedang marak akhir-akhir ini adalah adanya penyelewengan dana hibah & bantuan sosial (BANSOS) covid 19 dengan kata lain bisa disebut melakukan korupsi.

Menurut Asmosh & Duchon pendekatan ini dikenal sebagai *Spirituality at the Workplace* atau bisa disebut juga sebagai spiritualitas di tempat kerja. Makna dari spiritualitas di tempat kerja (*Spirituality at the Workplace*) adalah suatu penerimaan bahwasannya seorang individu dalam perusahaan memiliki kehidupan lain yang dibangun dari adanya makna dalam bekerja, sehingga lebih dari sekedar pemenuhan kebutuhan duniawi (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas di tempat kerja (*Spirituality at the Workplace*) juga merupakan upaya guna menemukan makna dan tujuan hidup seseorang, menumbuhkan hubungan yang kuat antara sesama rekan kerjanya, serta keseimbangan antara keyakinan yang dimiliki seorang individu dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan/organisasi yang mereka ikuti (Mitroff & Denton, 1999).

Milliman, dkk. (2003) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi utama dalam spiritualitas di tempat kerja, yaitu : (1) Pekerjaan yang bermakna (*purpose in one's work* atau *meaningful work*). Pada dimensi ini, berkaitan dengan tujuan dan makna seorang individu dalam memaknai dan mempunyai tujuan atas pekerjaan yang dilakukannya. (2) Perasaan terhubung dengan organisasi/komunitas (*having a sense of community*). Pada dimensi ini, terkait bagaimana seorang individu membangun hubungan yang sehat dan baik dengan sesama rekan kerjanya dalam suatu organisasi tersebut. (3) Penegakan

serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi (*being in alignment with the organization's values and mission*). Pada dimensi ini, terkait dengan keseimbangan antara tujuan pribadi seorang individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Dari ketiga dimensi yang sudah dipaparkan di atas, masing-masing dimensi telah mewakili tiga level spiritualitas ditempat kerja (*spirituality at the workplace*) yakni dalam tingkatan individu, kelompok, dan organisasi (Milliman et al., 2003).

Menurut tenaga kependidikan, jika penerapan spiritualitas di tempat kerja dilakukan maka akan mampu menumbuhkan perilaku positif dalam pekerjaan. Hal ini dibuktikan melalui perbandingan antara informan yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi dengan informan yang memiliki tingkat spiritualitas rata-rata. Dari perbandingan tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa informan dengan tingkat spiritualitas tinggi akan lebih unggul dan lebih memiliki prestasi kerja. Hal ini juga diperkuat oleh pengaruh ketaatan beribadah para pekerja (WHS et al., 2014).

Nilai-nilai spiritualitas yang diterapkan dalam dunia kerja telah terbukti dapat meningkatkan kreativitas berpikir para karyawan, keharmonisan organisasi, kesejahteraan individu serta kesuksesan bisnis di masa yang akan datang (Butts, 1999). Selain itu, spiritualitas juga terbukti mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap performa karyawan. Agama berfungsi sebagai penghubung antara spiritualitas dan performa kerja karyawan (Osman-Gani, A., Hashim, J., & Ismail, 2013). Adapun studi literatur mengenai implementasi spiritualitas di tempat kerja lebih dari 140

artikel menunjukkan hasil implementasi spiritualitas tersebut memberikan pengaruh positif dan keuntungan terhadap karyawan dalam suatu organisasi serta mendukung performa organisasinya, yaitu (1) Spiritulitas yang diterapkan mampu meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup karyawan, (2) Spiritualitas yang diterapkan mampu menunjukkan dampak yang baik dan kepekaan akan tujuan serta makna bekerja, dan (3) Spiritualitas yang diterapkan mampu menghadirkan kesadaran seorang karyawan akan keterikatan pada kehidupan bersosial (Karakas, 2010).

Mengacu pada pembahasan sebelumnya, bahwasanya pertumbuhan perusahaan atau organisasi berbasis spiritual dimulai sejak awal tahun 2000-an dengan latar belakang beberapa kasus-kasus penyimpangan yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar. Sementara itu di Yogyakarta sendiri, perusahaan atau organisasi yang berbasis spiritualitas khususnya pada nilai-nilai spiritualitas Islam semakin tumbuh pesat (Putro, 2013). Salah satu organisasi/perusahaan yang mengimplementasikan spiritualitas di tempat kerja (*spirituality at the workplace*) adalah Lazismu PCM Bantul. Lazismu merupakan lembaga nirlaba yang berkhidmat pada pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, shodaqah, wakaf, dan dana kedermawanan lainnya, baik perseorangan, lembaga, perusahaan ataupun instansi lainnya (Anshorullah, 2016). Sebagai lembaga zakat infaq shodaqoh tingkat nasional yang berbasis syariah sudah semestinya Lazismu mengimplementasikan nilai-nilai spiritual dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor di Lazismu PCM Bantul Bapak Zaenal Arifin pada Senin, 1 November 2021, dapat diketahui bahwasanya spiritualitas khususnya nilai-nilai spiritualitas Islam telah memberikan warna khusus bagi lembaga pengelola dana ZIS tersebut. Pemahaman bahwa bekerja adalah ibadah dan dalam rangka mencari ridho Allah SWT, tidak hanya memenuhi kebutuhan duniawi menjadi penekanan implementasi nilai-nilai spiritualitas kerja Islami di Lazismu PCM Bantul. Sebagai bentuk implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja, Lazismu kemudian menerapkan berbagai kebijakan dan program. Seperti salah satunya siraman rohani rutin atau pengajian, tadarus bersama setiap hari jum'at, dan *morning briefing*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengangkat dan membahas permasalahan terkait spiritualitas Islam serta dampaknya terhadap perkembangan lembaga zakat infaq, shodaqoh dengan judul **“IMPLEMENTASI NILAI-NILAI SPIRITUALITAS ISLAM DAN DAMPAKNYA PADA KARYAWAN LAZISMU (Studi Kasus Lazismu PCM Bantul)”**. Dengan demikian, penelitian ini mencoba untuk menelusuri kebijakan-kebijakan dan program yang diterapkan oleh Lazismu PCM Bantul dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas serta keterkaitannya terhadap perkembangan ataupun dampaknya pada lembaga tersebut. Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan penelusuran secara mendalam agar dapat mengetahui seperti apa prinsip dan strategi yang diterapkan oleh Lazismu PCM Bantul dalam proses mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas Islam dan

bagaimana nilai-nilai tersebut berdampak bagi karyawan maupun lembaga yaitu, Lazismu PCM Bantul.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan dan program yang dijalankan oleh Lazismu PCM Bantul dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas Islam?
2. Bagaimana prinsip dan strategi yang digunakan oleh Lazismu PCM Bantul dalam proses implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam?
3. Apakah implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam berdampak terhadap lembaga dan karyawan/staff Lazismu PCM Bantul?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebijakan dan program yang dijalankan oleh Lazismu PCM Bantul dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas Islam.
2. Untuk mengetahui prinsip dan strategi yang digunakan oleh Lazismu PCM Bantul dalam proses implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam.
4. Untuk mengetahui apakah implementasi nilai-nilai spiritualitas berdampak terhadap lembaga dan karyawan/staff Lazismu PCM Bantul?

## **D. Manfaat Penelitian**



Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan mampu menjadi penyumbang dalam perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan bisa digunakan sebagai rujukan referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut terkait pihak yang ingin mempelajari mengenai implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam dan dampaknya pada karyawan Lazismu.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berfikir, memperluas ilmu pengetahuan dengan cara mengamati dan menganalisis nilai-nilai spiritualitas yang diterapkan Pada karyawan Lazismu PCM Bantul.

- b. Bagi Akademisi

Manfaat yang didapat dari penelitian ini bagi akademisi adalah sebagai bekal untuk menambah pengetahuan, referensi atau bahan dalam melakukan penelitian selanjutnya dan menyajikan informasi mengenai nilai-nilai spiritualitas yang diterapkan pada karyawan suatu perusahaan atau organisasi.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat dengan tujuan agar penelitian yang penulis lakukan lebih terarah dan sistematis. Dengan demikian penulis akan memberikan gambaran secara universal tentang sistematis penulisan yang akan peneliti lakukan, di antaranya sebagai berikut:

### **Bab I, Pendahuluan**

Pada bab pertama ini berisi pendahuluan di dalamnya terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **Bab II, Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori**

Pada bab kedua membahas tentang telaah pustaka yang merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, serta landasan teori atau kerangka teori.

### **Bab III, Metode Penelitian**

Bab ketiga membahas metode penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik keabsahan data.

### **Bab IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab empat berisi pembahasan terkait latar belakang lembaga, gambaran umum lembaga, dan membahas nilai-nilai spiritualitas Islam yang diterapkan oleh Lazismu PCM Bantul yang telah dirumuskan masalahnya. Selanjutnya, penulis mencoba menganalisis atas data-data beserta dokumen yang telah didapatkan.

### **Bab V, Penutup**

Pada bab kelima merupakan bab penutup, yang berisikan kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, dan saran, serta lampiran-lampiran.