

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama (Schermerhorn et al., 2010). Secara spesifik, organisasi adalah integrasi dari entitas sosial yang diarahkan pada tujuan tertentu, dirancang sebagai sistem aktivitas yang terstruktur dan terkoordinasi, dan terkait dengan lingkungan eksternal (Daft, 2008). Elemen dari organisasi tidak direpresentasikan dari adanya sebuah bangunan atau seperangkat kebijakan atau prosedur tertentu, melainkan elemen organisasi terdiri dari orang-orang, dan korelasi antar orang-orang tersebut satu sama lain. Saat ini, organisasi dituntut untuk dapat mencapai pertumbuhan dengan cepat, disertai peningkatan yang berkelanjutan, peningkatan profitabilitas, dan kematangan persiapan untuk masa depan. Nikpour (2017) mengemukakan sebagian besar organisasi saat ini bekerja dalam lingkungan yang terus berubah dan cenderung sulit untuk memprediksi perubahan yang ada. Tyssen et al. (2013) menyatakan berkembangnya ketidakpastian situasi menimbulkan banyak tantangan baru yang dihadapi organisasi dalam lingkungan yang dinamis. Daft (2008) menyatakan bahwa adanya tren dalam penelitian manajemen yang mengakui bahwa pentingnya sumber daya manusia, dengan sebagian besar pendekatan baru yang dirancang untuk memberdayakan karyawan memiliki peluang lebih besar untuk belajar dan berkontribusi bagi karyawan saat mereka bekerja bersama menuju tujuan bersama.

Salah satu organisasi yang bergerak di sektor keuangan mikro di Indonesia adalah Koperasi. Saat ini peran lembaga keuangan mikro dalam perekonomian Indonesia menjadi semakin penting. Dilansir dari laporan Otoritas Jasa Keuangan (2019), indeks inklusi keuangan Indonesia mencapai 76,19%. Hal ini yang kemudian mendorong Bank Indonesia selaku bank sentral untuk meningkatkan inklusi keuangan dengan mengedepankan sinergi antara lembaga keuangan bank, lembaga keuangan mikro, dan lembaga keuangan non-bank untuk mencapai stabilitas keuangan (S. Ahmad & Harahap, 2020). Ditambah lagi, kebangkitan keuangan syariah di tahun 1990-an di Indonesia telah menjadikan bank syariah dan

lembaga keuangan mikro syariah sebagai alternatif yang diminati (Suseno, 2020). Suseno (2020) juga mengemukakan bahwa lembaga keuangan mikro syariah, yang kemudian dikenal sebagai *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT), berkembang pesat sehingga telah berdiri lebih dari 3.000 BMT yang berkembang dalam waktu kurang dari satu dekade. Dalam sumber yang sama, setidaknya ada dua pelaku pasar utama yang bergerak pada keuangan mikro syariah di Indonesia, yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS atau dikenal juga dengan BMT). Di Tahun 2017, diperkirakan total pembiayaan yang diberikan oleh seluruh lembaga keuangan mikro syariah mencapai Rp 37,34 triliun, di mana KSPPS atau BMT memberikan kontribusi terbesar, yaitu sebesar 61,88 persen (Suseno, 2020).

KSPPS adalah koperasi yang kegiatan usahanya meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan sesuai prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infaq/sedekah dan wakaf. Dan secara kelembagaan BMT/KSPSS merupakan lembaga keuangan mikro syariah, yang beroperasi berdasarkan prinsip Syariah, karena karakteristiknya sesuai dengan definisi Lembaga Keuangan Mikro atau LKM yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (2017): *“Lembaga Keuangan Mikro (LKM) adalah lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan”* (Otoritas Jasa Keuangan, 2017).

Selain menjalankan aktivitas secara konvensional, LKM juga bisa beroperasi berdasarkan prinsip syariah. Khusus untuk lembaga keuangan mikro syariah (LKMS), kegiatan yang dilakukannya dalam bentuk pembiayaan, bukan simpanan. Pembiayaan di sini diartikan sebagai penyediaan dana kepada masyarakat yang harus dikembalikan sesuai dengan yang diperjanjikan menurut prinsip syariah yang termaktub dalam UU-LKM Pasal 1 Ayat 4. LKMS dalam menjalankan usahanya harus merujuk kepada fatwa yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Di samping itu, LKMS juga wajib membentuk Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertugas memberi nasihat dan

saran kepada direksi atau pengurus, dan mengawasi kegiatan LKM sesuai dengan prinsip syariah (lihat Pasal 12 & 13 UU-LKM).

BMT atau KSPPS sejak kehadirannya pada tahun 1992 sampai dengan saat ini telah memberikan kontribusi nyata bagi pemberdayaan masyarakat khususnya bagi kalangan UMKM (Usaha Menengah Kecil dan Mikro), karena berbagai kemudahan dalam akses pembiayaan dan juga kemudahan dalam prosesnya (Jenita, 2017). Menurut Hertanto et al. (1999) bahwa BMT dalam aktifitasnya melakukan kegiatan berupa penghimpunan dana dan menyalurkannya melalui kegiatan pembiayaan dari dan untuk anggota atau non anggota, maka aktifitas ini dapat disamakan dengan kegiatan perbankan secara umum, karena BMT merupakan lembaga keuangan syariah maka BMT juga dalam aktifitasnya dapat disamakan dengan praktek operasional perbankan syariah. Hal ini juga tercermin dari produk produk yang dihasilkan BMT hampir sama dengan produk dari perbankan syariah (Hertanto et al., 1999).

Salah satu KSPPS di Indonesia yang sangat menonjol adalah KSPPS BMT UGT Nusantara yang pada tahun 2017 meraih prestasi menduduki peringkat ke 4 dari 100 Koperasi Besar di Indonesia, memiliki aset Rp 2,2 triliun dan volume usaha Rp 2,05 triliun. Sehingga untuk kategori khusus KSPPS, maka KSPPS BMT UGT Nusantara menduduki peringkat pertama (Bakhri, 2017).

KSPPS BMT UGT Sidogiri yang kemudian berubah namanya menjadi KSPPS BMT UGT Nusantara, dilakukan melalui Perubahan Anggaran Dasar pada tanggal 31 Desember 2020 dengan Badan Hukum No. AHU.0002288.AH.01.28.TAHUN 2020 dengan nama Koperasi Simpan Pinjam Syariah Baitulmal wattamwil Usaha Gabungan Terpadu Nusantara yang disingkat menjadi KSPPS BMT UGT Nusantara.

Kehadiran KSPPS BMT UGT Nusantara ini merupakan fenomena yang menarik karena kehadirannya lembaga ini adalah dari latar belakang para pendirinya yang seluruhnya berlatar belakang Pondok Pesantren, khususnya Pesantren Sidogiri, Pasuruan, Jawa Timur. Mereka para pendiri sama sekali bukan almamater dari lembaga keuangan syariah yang sudah ada sebelumnya, kemudian berbekal dari nilai-nilai budaya yang pernah mereka dapatkan di Pesantren, dengan ikhtiar dan kerja keras maka pada tanggal 05 Rabiul Awal 1421 H bertepatan

dengan tanggal 06 Juni tahun 2000 didirikanlah Koperasi BMT UGT Nusantara (Bakhri, 2015).

Keberhasilan KSPPS BMT UGT Nusantara sejak didirikan pada tahun 2010 sampai dengan saat ini tentu tidak terlepas dari peran para pelakunya. Mereka adalah para pendiri organisasi, pimpinan dan karyawan yang mayoritas merupakan alumni dari Pondok Pesantren Sidogiri telah berhasil memberikan kontribusi baik secara personal maupun komunal bagi organisasi. Hal ini tentu tidak terlepas dari nilai-nilai budaya organisasi yang terbentuk dari para pelakunya yang berlatar belakang alumni pondok pesantren.

Para pendiri BMT UGT Nusantara menyadari dan meyakini bahwa bekal mereka sebagai alumni dari Pesantren Sidogiri diharapkan mampu membawa organisasi menjadi organisasi yang besar dan kuat. Bekal tersebut adalah nilai-nilai kepesantrenan yang diperoleh dalam waktu yang cukup lama oleh para pendiri organisasi akan menjadi bekal bagi pembentukan budaya organisasi di BMT UGT Nusantara. Dari sisi yang lain yang terkait dengan organisasi, keberadaan budaya organisasi yang diwarnai oleh budaya organisasi dari para pelakunya yang berlatar belakang pendidikan pesantren mampu menjadikan organisasi ini menjadi organisasi yang besar dalam industri keuangan mikro di Indonesia.

Perubahan nama dari KSPPS BMT UGT Sidogiri menjadi KSPPS BMT UGT Nusantara, berdasarkan hasil wawancara pendahuluan penulis kepada Ketua Pengurusnya, Bapak Abdul Majid, bahwa perubahan nama tersebut didasari oleh tuntutan adanya dinamika organisasi sehubungan dengan perubahan kepengurusan sebelumnya, dimana perubahan tersebut membawa pada perubahan-perubahan dalam organisasi, termasuk didalamnya dalam hal keterlibatan karyawan.

Pada Desember 2021, survei pendahuluan berkenaan dengan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan telah dilaksanakan. Hal ini dapat menjadi referensi bagi pemangku kebijakan BMT UGT Nusantara untuk mengetahui evaluasi dasar dari bidang manajemen secara spesifik yang perlu diimprovisasi. Hasil survei mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan karyawan belum sepenuhnya sangat sesuai dengan indikator dari variabel keterlibatan karyawan, dan cenderung terbilang cukup sesuai dan sesuai dengan indikator terkait. Terlebih mayoritas anggota organisasi tersebut relatif homogen secara latar belakang

pendidikan, yang merupakan alumni pondok pesantren yang tidak pernah bersentuhan sama sekali dengan kegiatan-kegiatan perusahaan yang mengelola keuangan mikro secara syariah menjadi aspek menarik mengapa penelitian ini mesti dilakukan.

Tabel 1. 1 Hasil Survei Keterlibatan Karyawan BMT UGT Nusantara 2021

No.	Parameter	Poin	Keterangan
1	Semangat kerja	4	Sesuai
2	Etos kerja	3	Cukup Sesuai
3	Mentalitas	4	Sesuai
4	Pemaknaan pekerjaan	4	Sesuai
5	Antusiasme	4	Sesuai
6	Pekerjaan sebagai inspirasi	4	Sesuai
7	Tantangan	4	Sesuai
8	Fokus selama bekerja	3	Cukup Sesuai
9	Intensitas pekerjaan	4	Sesuai
10	Rasa keterikatan	3	Cukup Sesuai

Sumber: Diolah dari BMT UGT Nusantara untuk kepentingan penelitian, 2021

Keterlibatan karyawan yang selama ini berjalan, dipengaruhi beberapa faktor khususnya kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dan komitmen organisasi

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor esensial dalam organisasi. Literatur mengenai kepemimpinan dalam organisasi banyak mengembangkan konsep dan teori yang mengerucutkan ke salah satu sisi kepemimpinan seperti perilaku, keterampilan, sifat, kemampuan, dan faktor kontekstual (Samul, 2020). Hal ini kemudian menunjukkan kepada kecenderungan akan kurangnya penekanan pada aspek emosional, etika dan otentisitas pada konsep dan teori kepemimpinan (Thompson, 2004). Isu mengenai spiritualitas sendiri banyak dibahas para peneliti (Isaacson, 2002). Teori kepemimpinan spiritual diawali dengan perkembangan isu spiritualitas dalam konteks agama, kemudian berkembang hingga ke ranah ilmu manajemen dan organisasi (Samul, 2020). Sebagian besar manajer dalam organisasi fokus pada penciptaan visi organisasi yang jelas, budaya organisasi yang menguntungkan, menginspirasi karyawan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi (Chen & Li, 2013). Kepemimpinan spiritual merupakan salah satu pendekatan yang merepresentasikan pola manajemen tersebut dengan menggabungkan visi, harapan/keyakinan, dan altruisme untuk diri sendiri maupun

orang lain. Sederhananya, kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada penyesuaian seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain melalui pendekatan intrinsik yang didasarkan pada nilai-nilai, sikap, dan perilaku tertentu untuk mencapai kebermaknaan dalam kehidupan organisasi (Fry et al., 2005). Penulis juga menambahkan dimensi kepemimpinan kenabian pribadi (*Personal Prophetic Leadership*) dalam variabel kepemimpinan spiritual. Hal ini dilakukan untuk menambahkan sekaligus memperkuat unsur religiusitas yang berlandaskan cara kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, yang juga relevan dengan latar belakang objek penelitian yaitu kalangan lembaga yang berlandaskan Islam. Penelitian mengenai kepemimpinan spiritual yang mempengaruhi pengembangan dan transformasi organisasi relatif banyak ditemukan (Wang et al., 2019). Sehingga pendekatan melalui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap individu, dalam hal ini karyawan, menjadi menarik untuk dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi karyawan dalam organisasi adalah budaya organisasi. Terdapat banyak literatur yang mendefinisikan budaya organisasi dari berbagai pandangan, tapi secara umum, keseluruhannya dapat diterima (Nikpour, 2017). Budaya organisasi adalah integrasi dari nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang diakuisi bersama yang kemudian mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan berperilaku terhadap satu sama lain (George & Jones, 2012). Abdullahi et al. (2021) mengemukakan bahwa budaya organisasi tersusun atas pola perilaku, keyakinan, dan ideologi. Budaya organisasi mengontrol cara karyawan dalam hal memandang dan merespon situasi di sekitar mereka dan cara spesifik untuk penggunaan informasi untuk dasar pengambilan keputusan (George & Jones, 2012).

Komitmen organisasi adalah salah satu variabel yang banyak digunakan dalam penelitian berkenaan dengan organisasi selama 4 dekade terakhir (Nikpour, 2017; Shrestha, 2016). Secara sederhana, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi yang memiliki implikasi bagi keputusan kelanjutan keanggotaan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Isu mengenai komitmen organisasi juga menjadi sangat penting, terutama bagi pihak manajemen dan pemilik organisasi (Dargahi et al., 2017). Komitmen organisasi dalam organisasi menjadi esensial karena dapat berkontribusi pada hasil organisasi yang bermanfaat (Ahakwa, Yang, Tackie, et al., 2021). Sabtohadhi (2020)

menyatakan bahwa komitmen organisasi yang direpresentasikan dalam bentuk peraturan di internal organisasi menjadi faktor pendorong tersendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasi dalam organisasi menjadi esensial karena dapat berkontribusi pada hasil organisasi yang bermanfaat (Ahakwa, Yang, Tackie, et al., 2021).

Selanjutnya, Sunny & Joshua (2016) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan merupakan fokus penelitian dalam ilmu sumber daya manusia dan organisasi yang banyak didiskusikan. Keterlibatan secara konsisten ditunjukkan sebagai sesuatu yang diberikan karyawan yang bermanfaat bagi organisasi dengan integrasi dari komitmen, dedikasi, advokasi, upaya disreksi, dan menggunakan potensi secara maksimal serta mendukung tujuan dan nilai organisasi (Robertson-smith & Markwick, 2009). Karyawan yang menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, merasakan keterikatan terhadap organisasi. Mereka mewakafkan diri mereka tidak hanya dalam peran yang mereka jalani, tetapi juga dalam organisasi secara keseluruhan (Woodka, 2014). Keterlibatan karyawan menjadi aspek yang lebih kuat ketimbang kepuasan karyawan sebagai prediktor keberhasilan organisasi (Robertson-smith & Markwick, 2009). Hal ini dikarenakan hubungan timbal balik dua arah dari keterlibatan. Keterlibatan karyawan dapat merepresentasikan elemen kognitif dan emosional yang juga menggambarkan relasi antara karyawan dan atasan secara dua arah.

Dari uraian diatas secara lebih khusus, masih terdapat kesenjangan literatur yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). Dalam kontek penelitian pada KSPPS BMT UGT Nusantara yang merupakan salah satu organisasi Lembaga Keuangan Mikro Syariah terbesar di Indonesia dengan prestasi kinerja yang sangat baik dibandingkan dengan lembaga organisasi sejenis lainnya, dimana prestasi tersebut dapat ditempuh dalam waktu yang *relative* singkat, dimana para pelakunya mayoritas merupakan alumni pesantren Sidogiri. Maka diharapkan dari penelitian ini dapat mengisi kesejangan literatur dimaksud diatas.

1.2 Pembatasan Penelitian

Didasarkan pada pertimbangan bahwa KSPPS BMT UGT Nusantara merupakan organisasi yang menjadi salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) terbesar di Indonesia pada saat ini yang memiliki prestasi yang sangat menonjol dibandingkan dengan lembaga sejenis lainnya dan ditempuh dalam waktu yang relative singkat. Ditambah lagi, lembaga ini memiliki ciri khas dalam berbagai aspek, salah satunya adalah mayoritas anggota organisasi yang merupakan alumni pesantren Sidogiri

Dalam perspektif manajemen, baik manajemen organisasi maupun manajemen sumber daya manusia, pencapaian tujuan organisasi merupakan poin utama yang harus dicapai. Mengingat keterbatasan yang dimiliki peneliti, variabel-variabel yang diteliti terbatas pada kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, komitmen organisasi, yang diasumsikan sudah dimiliki oleh karyawan tersebut, terhadap keterlibatan karyawan KSPPS BMT UGT Nusantara. Sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan refleksi bagi lembaga lain sejenis yang memiliki kesamaan situasi dan kondisi. Objek dalam penelitian ini pun terbatas pada seluruh karyawan dari level pimpinan hingga staf di KSPPS BMT UGT Nusantara. Sehingga objek dari latar belakang yang berbeda, baik secara lembaga maupun individu yang tidak sesuai kriteria tidak termasuk ke dalam pembahasan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang dan pembahasan pada pembatasan penelitian, adapun rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitaian ini antara lain:

1. Apakah Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) berpengaruh terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*)?.
2. Apakah Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) berpengaruh terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) ?
3. Apakah Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) berpengaruh terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*)?
4. Apakah Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) ?

5. Apakah Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) ?
6. Apakah Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)?
7. Apakah Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) memediasi pengaruh Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) ?
8. Apakah Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) memediasi pengaruh Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*)?
9. Apakah Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) memediasi pengaruh Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*)?

1.4 Tujuan Penelitian

Mangacu pada rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh langsung Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara
2. Menganalisis pengaruh langsung Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara
3. Menganalisis pengaruh langsung Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara
4. Menganalisis pengaruh langsung Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara

5. Menganalisis pengaruh langsung Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara
6. Menganalisis pengaruh langsung Spiritual (*Spiritual Leadership*) terhadap Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara
7. Menganalisis pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) yang memediasi Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara
8. Menganalisis pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) yang memediasi Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara
9. Menganalisis pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) yang memediasi Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara

1.5 Kebaruan Penelitian (*State of The Art*) dan Novelty Penelitian

Kebaruan penelitian dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian. Adapun subjek dalam penelitian ini berupa karyawan dari lembaga keuangan mikro syariah yang terbesar di Indonesia, yaitu Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT UGT Nusantara. Manajemen sumber daya manusia dalam KSPPS BMT UGT Nusantara ini dapat dibilang *bondho nekat*, di mana mayoritas anggota organisasi tersebut relatif homogen secara latar belakang pendidikan, yang merupakan alumni pondok pesantren yang tidak pernah bersentuhan sama sekali dengan kegiatan-kegiatan perusahaan yang mengelola keuangan mikro secara syariah. Menurut Bakhri (2018) bahwa Para penggagas dan pendiri BMT di

lingkungan Pesantren Sidogiri ini pada mulanya mereka sama sekali tidak memiliki bekal pengalaman apapun terkait pengelolaan lembaga ekonomi yang berupa koperasi syariah ini. Bagaimana nilai-nilai organisasi atau korporasi yang berlangsung di KSPPS BMT UGT Nusantara bersinggungan langsung dengan latar belakang nilai-nilai individu maupun kelompok yang diwarnai oleh latar belakang Pendidikan pesantren.

Penelitian mengenai keterlibatan karyawan (*employee engagement*) telah diteliti oleh beberapa studi sebelumnya, termasuk di institusi keuangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahakwa et al. (2021), Aktar (2018), Aktar & Pangil, (2017), Albdour & Altarawneh (2014), Berry & Morris (2008), Dajani (2015), Esmaelinezhad et al. (2015), Hussain et al. (2021), Obuobisa-Darko (2020), S. Dayrit & Lacap (2020), Shams et al. (2020), Shaukat & Asadullah (2014), Sunny & Joshua (2016), Uddin et al. (2019). Meskipun sudah relatif banyak penelitian yang menggunakan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam industri keuangan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Farid (2022) dan Abas (2017) yang membahas industry perbankan syariah. Dalam konteks Lembaga keuangan mikro seperti penelitian yang dilakukan Jenita (2017), Prasetya & Herianingrum (2016), Riwijanti & Asutay (2015), sementara penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel tersebut di Lembaga Keuangan Mikro jenis Koperasi, masih sulit ditemukan, terlebih lagi pada Koperasi Syariah.

Dari penelitian yang telah dilakukan pada Objek penelitian berupa organisasi yang memiliki karyawan sangat homogen karena berasal dari suatu pondok pesantren (alumni pesantren), diperoleh kebaruan bahwa Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan, begitu juga dengan Budaya Organisasi yang tidak signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Keterlibatan Karyawan.

