

---

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KENABIAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

---

**Fryda Elsintania<sup>a</sup>, Puti Archianti**

Universitas Muhammadiyah Prof.DR. HAMKA

<sup>a</sup>neilsinta10@gmail.com

---

### Abstrak

Sebuah organisasi dapat bertahan dalam persaingan apabila di dalamnya terdapat karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Penelitian ini bertujuan adalah untuk mencari bukti secara empiris apakah kepemimpinan nabi dan etos kerja islam yang dimiliki oleh atasan memberikan nilai kontribusi terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisa multiple regresi. Adapun instrument penelitian ini menggunakan Skala Kepemimpinan Nabi, Skala *Islamic Work Ethic* (IWE) dan Skala *Organizational Commitmen Questionnaire* (OCQ). Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan empat perusahaan swasta yang terdapat di kawasan Jakarta Timur, dengan total responden 143 orang. Dari hasil penelitian ini didapat bahwa Kepemimpinan Nabi dan Etos Kerja Islam memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,218 atau 21,8% dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Nabi dan Etos Kerja Islam yang dimiliki oleh seorang atasan maka semakin tinggi juga Komitmen Organisasi karyawannya.

**Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Nabi, Etos Kerja Islami**

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki sebuah perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan oprasionalnya, namun peran SDM tidaklah berkurang, justru tanpa adanya SDM maka kegiatan oprasional tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki nilai kompetitif ialah sumber daya manusia, dimana faktor sumber daya manusia ini memiliki peranan dalam membantu para manajer untuk

membawa perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dinilai sebagai faktor utama yang berdampak langsung pada kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

Pada praktiknya, perusahaan sering melupakan sumber daya manusia sebagai aset bergerak perusahaan. Sumber daya manusia dapat hilang apabila tidak dijaga dengan baik akibat berpindah ke perusahaan lain. Fenomena keluarnya karyawan dari perusahaannya dikenal dengan nama *voluntary turnover* (pindah kerja secara

sukarela). Tingkat *turnover* yang tinggi dialami berbagai negara di Asia Pasifik, termasuk juga Indonesia.

Analisa yang dilakukan *CompData Surveys*, perusahaan *consulting services* di Amerika, negara-negara Asia Pasifik mengalami peningkatan *turnover* terkenal semenjak tahun 2011. Di mana, pada tahun 2011 tingkat *voluntary turnover* berada pada persentase 9,1%, dan pada tahun 2012 meningkat menjadi 9,8%, pada tahun 2013 mencapai angka 10,4%, pada tahun 2014 meningkat menjadi 11,0 %, dan pada tahun 2015 menjadi sebesar 11,6%.

Berdasarkan data yang didapat dari jurnal yang diterbitkan oleh Tower Watson, perusahaan *consulting multinasional* pada tahun 2012, jumlah *voluntary turnover* di Indonesia cenderung tinggi, mencapai angka 20,35%. Angka tersebut jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat *voluntary turnover* secara global yang hanya mencapai 9,8%. Hasil yang tidak jauh berbeda juga ditemukan *Hay Group co,ltd*, perusahaan konsultasi manajemen internasional bahwa *turnover* di Indonesia pada tahun 2014 mencapai angka 25,8%, dimana Indonesia menjadi negara dengan tingkat *turnover* tertinggi nomer tiga didunia, setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%).

Beberapa penelitian mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang menimbulkan terjadinya *turnover*, yakni *job satisfaction*, *pay satisfaction*, dan

komitmen organisasional. Pada sejumlah penelitian lain menunjukkan kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam proses *turnover* (pindah kerja). Menurut Penelitian Cote dan Heslin (2003), bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berdampak besar pada keinginan keluar karyawan. Kuean et al., (2010) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif signifikan terhadap keinginan untuk keluar atau *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan Chen (2006) juga mengungkapkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention*. (Cote dan Heslin ; Kuean et al ; Chen dalam Yaqin, 2013). Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen dan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasinya maka, akan semakin rendah keinginan karyawan untuk pindah kerja atau menjadi pelaku *turnover*.

Karyawan dalam sebuah organisasi memang memegang peranan penting, akan tetapi, faktor utama lainnya terdapat pada peran seorang pemimpin organisasi itu sendiri. Pemimpin organisasi disini berfungsi sebagai penggerak dan pengorganisir organisasi. Tanpa adanya pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan dengan baik, maka akan sulit memunculkan sikap komitmen pada

karyawan itu sendiri. Indica (2013) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Yukl,1998).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut.

Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi

serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti pada beberapa karyawan diindustri *hospitality*, ditemukan fenomena *turnover* yang biasa terjadi yaitu dikarenakan gaya kepemimpinan. Karyawan pada industri *hospitality*, pada umumnya merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang pemimpin mereka buat seputar beban kerja dan kompensasi. Menurut karyawan, pemimpin cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan segala kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan.

Oleh karena itu setiap pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan agar sesuai dengan kondisi perusahaan, keinginan dan kemampuan para karyawannya. Karena pada kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Sementara itu dari segi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan bawahan dirasakan terdapat masalah, ini terlihat dari fenomena- fenomena: (1) Kepala sekolah kurang memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru. (2) kurangnya kesempatan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru untuk berkonsultasi, (3) kepala sekolah kurang memberikan arahan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh guru, dan (4) kepala sekolah kurang memberikan perhatian terhadap kesulitan yang dialami guru dalam menyelesaikan tugasnya.

Fenomena *turnover* apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Kurang baiknya penerapan gaya kepemimpinan akan menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan dalam konsep Al-Quran disebutkan dengan istilah *Immamah*, pemimpin dengan istilah imam. Al-Quran mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman : kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya. Oleh karena itu seorang

pemimpin yang dipilih oleh Allah SWT adalah benar-benar orang pilihan-Nya. (Al-Baqarah : 124)

Salah satu manusia yang terpilih menjadi pemimpin dan sebagai penutup dari nabi-nabi adalah nabi Muhammad SAW. Maka dari itu sikap dan perilaku pemimpin paling ideal, dijadikan teladan yang utama, dalam pandangan ini adalah perilaku yang ditunjukkan oleh para nabi dan rasul/*prophet*, khususnya kepemimpinan Rassullullah SAW. Kepemimpinan profetik diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain mencapai tujuan bersama dengan meneladani kehidupan para nabi/*prophet*, khususnya kepemimpinan Rassullullah SAW. Kepemimpinan nabi memiliki empat aspek, yaitu *sidiq* (jujur dan mengikuti kebenaran nurani), *amanah* (bertanggungjawab dan terpercaya), *tabligh* (berkomunikasi empatik dan efektif), dan *fatonah* (cerdas karena taqwa) (Budiharto&Himam, 2006).

Organisasi atau perusahaan dengan pemimpin yang mengamalkan nilai-nilai kepemimpinan Rassullullah SAW, maka biasanya mereka (para pemimpin) tersebut membangun budaya kerja yang berlandaskan kepada nilai-nilai islami. Schein (dalam Yukl, 1998) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan oleh para anggota dari sebuah kelompok atau

organisasi. Keyakinan tersebut menyangkut pandangan kelompok terhadap kedudukan mereka dalam organisasi, seperti waktu dan ruang lingkup, sifat manusia dan hubungan manusia.

Peran seorang pemimpin terhadap budaya organisasi sangat berpengaruh kepada perkembangan organisasi tersebut, apalagi jika para karyawannya bersikap sesuai dengan budaya yang ditanamkan pemimpin mereka dalam organisasi tersebut. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya alam manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama.

Islam misalnya, mengajarkan bahwa dalam menunaikan pekerjaan harus didasari dengan suasana sabar, ikhlas, amanah, dan istiqomah (Sastrahidaya dalam Budhiarto, 2006). Ikhlas, dimaknai sepenuh hati, sungguh-sungguh dan totalitas. Sabar artinya menerima resiko apapun sebagai konsekuensi dari keterlibatan menjalankan pekerjaan itu. Seseorang yang sabar ia tidak akan mengeluh, gelisah, menyesal, tetapi sebaliknya akan menerima apapun atas konsekuensi dari menjalankan pekerjaan itu. Amanah artinya menunaikan pekerjaan dengan sepenuh hati, tidak setengah-setengah, dan tidak ada kepalsuan atau kebohongan.

Jika seorang pemimpin baik muslim ataupun non muslim mengamalkan sikap-

sikap kepemimpinan nabi dalam organisasi yang dipimpinnya, maka pemimpin tersebut akan mengadaptasi etos kerja yang bersumber dari nilai-nilai keislaman (etos kerja islami) yaitu berlandaskan dari Al-Quran dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Kemudian nilai-nilai yang telah diadaptasi tersebut, dijadikan sebuah etika dan berkembang menjadi budaya diantara karyawan atau anggota organisasinya, maka karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, seperti penelitian-penelitian yang dilakukan oleh dan Indica (2013) bahwa variabel etos kerja islami secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional.

Sampai saat ini peneliti masih belum menemukan penelitian yang meneliti secara langsung hubungan keterkaitan pengaruh antara kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti secara empiris apakah kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

## **METODE**

### *Partisipan*

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Adapun populasi, pada penelitian

ini adalah organisasi atau institusi yang memiliki nilai-nilai islami yang terimplemetasikan dalam Visi dan Misi. Sampel pada penelitian ini adalah institusi bidang perhotelan dan pendidikan. Dengan karakteristik responden yaitu: (1) Karyawan yang bekerja disebuah lembaga, organisasi atau institusi yang menerapkan prinsip etos kerja islami, hal ini dapat ditinjau pada visi serta misi institusi tersebut,(2)dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki(3)berusia diatas  $\geq 17$  tahun, pendidikan terakhir SMP, dan(4)massa kerja  $\geq 3$  bulan. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini didapat sebanyak 143 karyawan, terdiri dari laki-laki 63 responden (44,05%), dan perempuan 80 responden(55,95%).

#### *Desain*

Untuk memahami fenomena yang terjadi didalam masyarakat yang berkaitan dengan tujuan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan hasil penelitian berupa angka (skor). Menurut (Jelpa,2016) metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan cara pandang deduktif, yaitu menjelaskan sesuatu dari yang umum ke khusus. Peneliti menjelaskan sesuatu berdasarkan asumsi yang ada, kemudian subjek diminta untuk mengisi suatu instrumen tertutup yang sudah dibuat oleh peneliti. Instrumen pernyataan yang ada

didasarkan pada teori yang didapat oleh peneliti. Data yang diperoleh kemudian dianalisa secara statistik.

Berdasarkan proses penelitian kuantitatif bersifat linear, dimana langkah-langkahnya jelas, mulai dari rumusan masalah, berteori, berhipotesis, menggumpulkan data, analisis data dan membuat kesimpulan serta saran. Penggunaan konsep dan teori yang relevan serta pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang mendahului guna menyusun hipotesis yang merupakan aspek logika (*logico-hyphothetico*, sedangkan menyusun instrumen, mengumpulkan data dan analisisnya adalah merupakan aspek metodologi untuk memverifikasikan hipotesis yang diajukan (Sugiyono,2011). Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur yaitu :

1. Skala kepemimpinan nabi yang dikembangkan oleh Sus Budiharto dan Fathul Himam (2006) untuk mengukur variabel kepemimpinan nabi dengan nilai realibilitas 0,937, terdiri dari 40 item
2. *Islamic Work Ethic Scale* (IWE scale) yang disusun oleh Ali Abbas (2008) untuk mengukur variabel etos kerja islami, dengan nilai realibilitas 0,891 , terdiri dari 17 item
3. *Organizationnal Commitmen Quistioner* (OCQ) yang disusun oleh Mowday,RT; Streers, R & Porter LW

Tabel 1  
Model Summary

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.412 <sup>a</sup>	.170	9.14439	.170	28.813	1	141	.000	
2	.467 <sup>b</sup>	.218	8.90735	.048	8.604	1	140	.004	

a. Predictors: (Constant), IV 1 PROPHET LEADER

b. Predictors: (Constant), IV 1 PROPHET LEADER, IV 2 EKI

(1978) yang telah diterjemahkan oleh Wirawan dalam bukunya *Organizational Commitmen* (2013), dengan realibilitas 0,820 terdiri dari 15 item.

#### Teknik Analisa

Data pada penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS for windows version 22.0, sedangkan teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa multiple regresi, karena terdapat dua variabel bebas yang ingin dilihat pengaruhnya terhadap satu variabel terikat.

#### HASIL & DISKUSI

##### *Analisis regresi linear berganda*

Dari analisa data yang dilakukan dengan SPSS versi 22.0, terlihat bahwa kepemimpinan kenabian memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan R sebesar 0,412 dan *R square* 0,170 pada level signifikansi 0,000 (<0,01). Yang artinya pengaruh kepemimpinan nabi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 17,0%.

Etos kerja islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan *R square* sebesar 0,048 dengan level signifikansi 0,004 (<0,05). Yang artinya pengaruh etos kerja islami terhadap

Tabel 2  
Analisa Regresi antara variabel bebas pertama terhadap Aspek-aspek variabel terikat

No.	IV <sup>1</sup>	R Square	Persentase (%)	Koefisien B	Signifika nsi	Kesimpulan	Rate
1.	IV <sup>1</sup> terhadap Komitmen afektif	0,171	17,1%	0,397	0,000	Signifikan, arah positif	2
2.	IV <sup>1</sup> terhadap Komitmen Continue	0,017	1,7%	0,114	0,000	Signifikan, arah positif	3
3.	IV <sup>1</sup> terhadap Komitmen Normatif	0,175	17,5%	0,407	0,000	Signifikan, arah positif	1

komitmen organisasi adalah sebesar 4,8%.

Kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan R sebesar 0,467 dan *R square* 0,218 pada level signifikansi 0,000(<0,01). Artinya kedua variabel , kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami saling mengkontrol dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 21,8%.

Menurut tabel 3 dapat diinterpretasikan bahwa, untuk kontribusi variabel kepemimpinan kenabian terhadap aspek komitmen organisasi didapatkan hasil yaitu : (1) variabel kepemimpinan kenabian memberikan kontribusi terhadap aspek komitmen normatif sebesar 17,5%, (2) variabel kepemimpinan kenabian terhadap komitmen afektif memberikan kontribusi sebesar 17,1%, dan (3) variabel kepemimpinan kenabian terhadap komitmen *continue* memberikan kontribusi sebesar

1,7%.

Untuk kontribusi variabel etos kerja islami terhadap aspek komitmen organisasi didapatkan hasil yaitu : (1) etos kerja islami secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap aspek komitmen afektif sebesar 4,9%, (2) terhadap komitmen *continue* sebesar 4% dan (3) terhadap komitmen normatif sebesar 2,6%.

Menurut tabel 4 dapat diinterpretasikan bahwa, untuk kontribusi aspek-aspek variabel kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi didapatkan hasil yaitu (1) pada aspek tabligh sebesar 20,3% memberikan kontribusi signifikan yang positif, (2) aspek fathonah memberikan kontribusi signifikan yang positif sebesar 17,6%, (3) aspek Amanah memberikan kontribusi signifikan positif sebesar 4,3% terhadap komitmen organisasi, dan (4) aspek Sidiq yang memberikan kontribusi secara signifikan positif sebesar

Tabel 3  
Analisa Regresi antara variabel bebas kedua terhadap Aspek-aspek variabel terikat

No.	IV <sup>1</sup>	R Square	Persentase (%)	Koefisien B	Signifikan	Kesimpulan	Rate
1.	IV <sup>2</sup> terhadap Komitmen Afektif	0,049	4,9%	0,223	0,003	Signifikan, arah positif	1
2.	IV <sup>2</sup> terhadap Komitmen <i>continue</i>	0,040	4%	0,114	0,016	Signifikan, arah positif	2
3.	IV <sup>2</sup> terhadap Komitmen Normatif	0,026	2,6%	0,163	0,033	Signifikan, arah positif	3

3,5% terhadap komitmen organisasi.

Untuk kontribusi aspek-aspek variabel etos kerja islami terhadap komitmen organisasi didapatkan hasil yaitu : (1) aspek *competittion* yang memberikan kontribusi secara signifikan positif sebesar 9,8%, (2) aspek *effort* pada yang memberikan kontribusi pengaruh signifikan dan positif sebesar 5,2% terhadap komitmen organisasi, (3) aspek *morraly* yang memberikan sumbangan pengaruh secara signifikan positif sebesar 3,8%, dan (4) aspek transparansi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 3,4% secara signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

#### *Diskusi*

Penelitian kuantitatif ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan profetik dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi. R Square untuk analisa regresi antara kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi bernilai sebesar 0,218 dengan sig.0,000 (sig<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja islam sama-sama mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 21,8%. Jika kepemimpinan kenabian yang dimiliki oleh atasan dan etos kerja islami yang diterapkan secara baik oleh perusahaan sama-sama berkesinambungan dengan baik dan terus ditingkatkan maka secara otomatis nilai komitmen yang dimiliki

karyawan terhadap organisasi akan meningkat secara baik juga.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hasil penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Sesuai dengan penelitian dari Budiharto dan Himam (2006) diketahui bahwa kepemimpinan profetik dapat memprediksi kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil Desianty (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen. Daft (2011) menyampaikan bahwa penelitian terbaru membenarkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap pengembangan dan kinerja pengikut. Penelitian yang dilakukan oleh Suryo (2010) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Daft ; Suryo, dalam Budiharto dan Himam, 2006).

Penelitian ini juga membuktikan sejumlah penelitian lain yang menunjukkan kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam proses trun over (pindah kerja). Misalnya komitmen telah ditemukan lebih sebagai prediktor kuat dalam proses maksud untuk pergi daripada kepuasan kerja bagi para pegawai universitas. (Shore, Newton&Thomas dalam Wirawan, 2013)

Tabel 4  
Analisa Regresi antara aspek-aspek variabel bebas terhadap variabel terikat

No.	Dimensi IV	R Square	Persentase (%)	Koefisien B	Signifikansi	Kesimpulan	Rate
<b>Aspek-aspek Kepemimpinan Kenabian terhadap Komitmen Organisasi</b>							
1.	Sidiq – IV <sup>1</sup>	0,035	3,5%	0,187	0,025	Signifikan, arah positif	4
2.	Amanah - IV <sup>1</sup>	0,043	4,3%	0,207	0,013	Signifikan, arah positif	3
3.	Tabligh - IV <sup>1</sup>	0,203	20,3%	0,451	0,000	Signifikan, arah positif	1
4.	Fathonah- IV <sup>1</sup>	0,176	17,6%	0,420	0,000	Signifikan, arah positif	2
<b>Aspek-aspek Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi</b>							
5.	Effort - IV <sup>2</sup>	0,052	5,2%	0,229	0,006	Signifikan, arah positif	2
6.	Morally - IV <sup>2</sup>	0,038	3,8%	0,196	0,019	Signifikan, arah positif	3
7.	Transparansi- IV <sup>2</sup>	0,034	3,4%	0,184	0,028	Signifikan, arah positif	4
8.	Competition- IV <sup>2</sup>	0,098	9,8%	0,312	0,000	Signifikan, arah positif	1

Untuk variabel etos kerja islami penelitian ini juga memberikan sembarang dengan membenarkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulisty (2010) bahwa variabel etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Suroso (2009) menyatakan bahwa variabel

etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti juga melakukan analisa regresi tambahan antara variabel kepemimpinan dan dimensi pada variabel komitmen organisasi. Ditemukan hasil bahwa kepemimpinan kenabian lebih berpengaruh terhadap komitmen normatif pada karyawan sebesar 17,9%. Sesuai dengan literatur konstruk kepemimpinan kenabian yang disampaikan Budiharto & Himam (2006) membuktikan sejalan dengan konsep dimensi komitmen organisasi yang disampaikan oleh Allen & Meyer (dalam Wirawan :2013) bahwa secara teori karyawan merasakan nilai-nilai yang dimiliki pemimpin mereka dalam memimpin

berdasarkan kepemimpinan kenabian membuat mereka merasa lebih dapat meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma dalam organisasi.

Ditemukan juga pengaruh antara variabel etos kerja islami terhadap dimensi komitmen organisasi karyawan, ternyata etos kerja islami lebih dominan pengaruhnya terhadap komitmen afektif sebesar 4,9%. Sesuai dengan literatur konstruk kepemimpinan kenabian yang disampaikan Budiharto & Himam (2006) membuktikan sejalan dengan konsep dimensi komitmen organisasi yang disampaikan oleh Ali (1992) bahwa secara teori karyawan merasakan nilai-nilai bekerja secara islami yang mereka miliki adalah sama dengan nilai-nilai keluaran yang mereka harapkan dari para pemimpin tersebut. Jadi anggota organisasi akan bertahan dalam organisasi mereka dikarenakan apa yang mereka inginkan dari seorang pemimpin sama dengan apa yang diberikan pemimpin kepada mereka.

Untuk hasil analisa kontribusi aspek-aspek variabel kepemimpinan kenabian terhadap komitmen organisasi peneliti menemukan temuan yang menarik pada aspek tabligh sebesar 20,3% memberikan kontribusi signifikan yang positif, aspek tabligh yang berarti menyampaikan kebenaran sesuai dengan syariat-syariat islam pada seorang pemimpin, akan lebih berdampak langsung secara positif terhadap

komitmen karyawan. Hal ini dikarenakan jika pemimpin menyampaikan segala sesuatu yang terjadi didalam organisasinya secara benar, tanpa ada yang ditambah-tambahi atau dikurangi, kemudian selalu mengajak kepada kebenaran serta berperilaku secara asertif dan efektif, maka hal tersebut akan membuat karyawannya merasa nyaman dan akan terus bekerja diperusahaan atau organisasi, dibandingkan dengan aspek-aspek lain.

Selanjutnya aspek fathonah memberikan kontribusi signifikan yang positif sebesar 17,6%, aspek fathonah yang berarti cerdas dalam ketakwaan, serta menjadi problem solver pada sebuah kepemimpinan, menjadikan karyawan merasa dapat terus bekerja diperusahaan atau organisasi, karena mereka melihat pemimpin dapat menyelesaikan setiap masalah yang datang dengan cerdas tapi tetap dalam ketakwaan, sifat dalam ketakwaan inilah yang membuat karyawan bertahan.

Aspek Amanah memberikan kontribusi signifikan positif sebesar 4,3% terhadap komitmen organisasi, sangat disayangkan aspek yang berisikan sifat-sifat pemimpin secara profesional, terpercaya, berkomitmen dan bertanggung jawab ini memiliki pengaruh yang sangat kecil. Bahwa hasil persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang ada dan sedang dijalankan pada penelitian ini, bisa jadi ini

adalah faktor pemimpin itu sendiri, atau dapat juga karena responden menilai secara subjektif sehingga terdapat bias penilaian.

Sedangkan aspek *Sidiq* yang hanya memberikan kontribusi secara signifikan positif sebesar 3,5% terhadap komitmen organisasi, sejalan dengan aspek amanah yang memberikan kontribusi kecil. Jika kita lihat secara teoritik, bahwa pada umumnya literatur kepemimpinan kenabian menyatakan bahwa aspek *sidiq* adalah yang tertinggi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, akan tetapi pada penelitian ini aspek *sidiq* justru memiliki kontribusi yang paling kecil diantara aspek yang lain, sedangkan kontribusi terbesar terhadap komitmen organisasi adalah aspek *tabligh*. Menurut peneliti ini adalah temuan fakta yang menarik untuk dilanjutkan oleh peneliti selanjutnya.

Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa, adanya perbedaan antara teoritik dan hasil dilapangan tentang urutan kontribusi aspek kepemimpinan kenabian dari yang terbesar sampai terkecil, dikarenakan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang dijalnkan oleh para pemimpin mereka, belum terlihat sesuai dengan 9 indikator perilaku seorang pemimpin pada masing-masing aspek (*Sidiq*, amanah, *tabligh*, *fathonah*) yang telah disampaikan Tsamara (2001) dalam tinjauan teori sebelumnya. Sehingga

persepsi karyawan atas nilai – nilai pemimpinnya hasilnya berbeda.

Untuk kontribusi aspek-aspek variabel etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi yaitu : pada aspek *competittion* yang memberikan kontribusi secara signifikan positif sebesar 9,8%, pada aspek ini berarti secara etika individu dalam sebuah organisasi harus menerapkan sikap bersaing secara adil dan jujur disertai dengan niat yang baik. Peneliti berasumsi bahwa 9,8% dari 100% perusahaan dan para pemimpin telah menerapkan etos kerja secara islami sehingga nilai-nilai tersebut termanifestasikan dengan baik meskipun dalam jumlah sangat kecil.

Aspek *effort* yang memberikan kontribusi pengaruh signifikan dan positif sebesar 5,2% terhadap komitmen organisasi, pada aspek ini dimaksudkan bahwa individu dalam bekerja harus dengan niat untuk melayani diri sendiri dan masyarakat luas, sehingga tidak hanya menguntungkan pribadi tetapi juga harus berguna untuk banyak orang. Peneliti berasumsi bahwa jumlah kontribusi yang kecil dikarenakan, anggota organisasi belum sepenuhnya merasa dapat berguna untuk banyak orang, atau masih banyak memang memegang teguh nilai-nilai egoisme yang masih tinggi.

Aspek *morrally* yang memberikan sumbangan pengaruh secara signifikan positif sebesar 3,8%, aspek ini mengharuskan individu bekerja dengan rasa

tanggung jawab moral yang tinggi, tidak adanya perilaku kekerasan baik secara fisik maupun verbal, atau perilaku tidak etis lainnya. Rendahnya kontribusi pada aspek ini dikarenakan mungkin lingkungan didalam organisasi masih memiliki kekerasan-kekerasan secara verbal antara satu anggota dengan anggota lainnya.

Pada aspek transparansi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 3,4% secara signifikan positif. Aspek ini mengharuskan individu dalam organisasi bekerja dalam ruang lingkup yang jujur saat melakukan transaksi, baik dalam perjanjian atau pengambilan keputusan, sehingga terbentuklah etika kerja dengan budaya yang adil dan nyaman. Rendahnya kontribusi pada aspek ini membuktikan bahwa transparansi dalam etika kerja pada sebuah organisasi masih sangat minim.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### *Kesimpulan*

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kenabian dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dengan nilai kontribusi sebesar 21,7 dan pada level signifikan 0,000 ( sig. <0,05). Artinya, kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami bersama-sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen

organisasi sebesar 21,8%. Dapat disimpulkan bahwa  $H^1$  diterima.

2. Pada penelitian ini juga ditemukan hasil bahwa pengaruh kepemimpinan kenabian ternyata lebih dominan terhadap aspek komitmen normatif yaitu sebesar 17,5%. Sedangkan pengaruh etos kerja islami lebih dominan terhadap dimensi komitmen afektif
3. Pada penelitian ini ditemukan juga bahwa ternyata aspek tabligh yang lebih dominan terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan, yaitu sebesar 20,3%. Sesangkan pada variabel etos kerja islami aspek kompetisi atau persaingan yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi secara keseluruhansebesar 9,8%

### *Saran*

1. Untuk Institusi perhotelan dan pendidikan yang memiliki etos kerja secara Islami  
 Agar meningkatkan komitmen organisasi, institusi terkait diharapkan agar dapat meningkatkan etos kerja islami yang sudah ada. Peneliti menyarankan untuk melakukan edukasi secara terbuka terhadap seluruh pemimpin pada masing-masing divisi didalam organisasi tentang pentingnya

mengamalkan sifat-sifat kepemimpinan kenabian dan etos kerja islami dalam bekerja. Selain itu perusahaan dapat juga memulai dengan membuat *survey* kepuasan kerja terhadap sikap pemimpin dan etika kerja. Sehingga setelah itu perusahaan dapat membuat agenda-agenda seperti pelatihan atau penyuluhan secara berkala yang dapat meningkatkan kepemimpinan serta etika kerja secara Islami.

2. Untuk peneliti lain

Kepada peneliti lain yang tertarik kepada tema kepemimpinan kenabian dan etos kerja Islami serta komitmen organisasi, ataupun variabel yang terkait dengannya, peneliti menyarankan :

- a. Untuk lebih mengembangkan dan memperkaya karakteristik responden, jika memungkinkan dapat memasukkan karakteristik responden dalam hal massa mengenal atasan, agar diperoleh hasil data data temuan yang lebih bermanfaat.
- b. Untuk mengembungkan penelitian pada populasi dan sampel, jadi peneliti selanjutnya bisa saja mengambil penelitian untuk sampel pada responden yang tidak beragam Islam saja.

Sehingga akan dihasilkan temuan yang lebih menarik untuk dibahas.

- c. Untuk menggunakan variabel-variabel *dependent* lain yang terkait dengan penelitian secara Psikologi Islami khususnya kepemimpinan kenabian, sehingga lebih banyak lagi aspek-aspek secara Islami dapat diteliti pengaruhnya terhadap organisasi. Seperti *Job statification*, iklim budaya, karakteristik pekerjaan, rasa kepemilikan pegawai, karakteristik pribadi, kepercayaan terhadap pekerjaan, reward, *turnover*, kinerja karyawan, dan lain sebagainya. Bisa peneliti selanjutnya mengembangkan penelitian ini dan lebih memfokuskan pada masing-masing dimensi yang dimiliki oleh variabel bebas.
- d. Untuk cabang ilmu Psikologi dan Organisasi diharapkan dapat mengembangkan penelitian sehingga dapat mengaplikasi kepemimpinan nabi dan etos kerja islami dengan baik dan dapat dinikmati banyak pihak.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, A. 1992, "Islamic work ethic in Arabia" *Journal of Psychology*, Vol. 126. No. 5, pp. 507-19.
- Ali, A. 2008. "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, pp. 15-9.
- Budiharto & Himam, F. (2006). Konstruksi teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Journal Psikologi*, 33(2), pp. 133-145
- Desianty, Sovyia. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Vol.2 No. 1 Januari 2005
- Indica, I. (2013). Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi Pada Waroeng STIKE And Shake di kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1 (2)
- Joshua Bjerke. 2012. "Average TurnOver Rates Ticking Upwards". 14 September. *Compdata Surveys*  
<http://www.compdatasurveys.com/2012/09/12/turnover-rates-inchingup/>
- KC Hall. 2015. "Total Turnover Rates by region". 9 Oktober. *Compdata Surveys*.  
<http://blog.compdatasurveys.com/2015-total-turnover-rates-by-region>
- Muhammad Ainul Yaqin. 2013. pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan kjpg toha, okky, heru & rekan cabang surabaya. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Uin Surabaya*. Vol,1. No.2, pp 919-930
- Periantolo, Jelpa. 2016. *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Pustaka Pelajar : Anggota IKKAPI
- Peonix Pocket Dictionary. 2013. Jakarta: PT. Medika Pustaka Pheonix
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sulistyo, Heru. (2010). Model Peningkatan Guru SMK Negeri 1 Bawen. *Jurnal EKOBIS*. Vol 16, No.1. pp 54-67
- Sutono & Iwan Suroso. 2009. Tinjauan Teori Kepemimpinan dan etos Kerja Islami terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol.3, No.2, pp 148-158
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary. 1998. *Leadership in Organizational*, Jakarta : Prenhallindo