

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

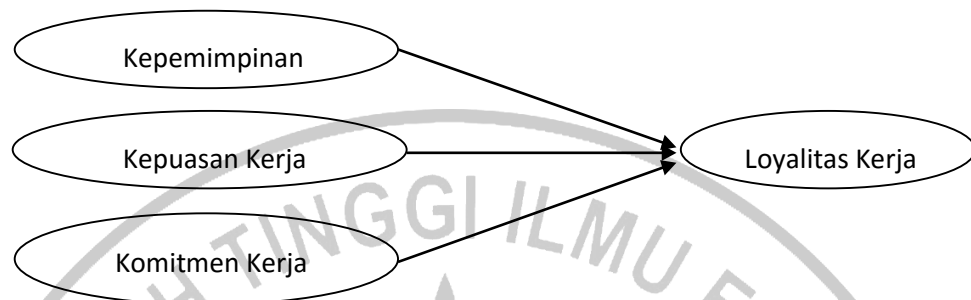
#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini ada penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu yang berfokus “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Loyalitas Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Bank BNI Syariah di Surabaya”. Dilakukan pengkajian pada penelitian sebelumnya agar dapat memperoleh referensi terhadap penelitian sekarang. Terdapat 3 penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, antara lain:

##### 2.1.1 **Elfira Maya Adiba (2018)**

Penelitian yang dilakukan berjudul Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap loyalitas karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Berdasarkan fakta dilapangan jumlah responden sebanyak 38 karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS. Penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* atau *sensus*.

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo.



Sumber: Elfira Maya Adiba (2018)

Gambar 2.1  
KERANGKA PEMIKIRAN (Elfira Maya Adiba, 2018)

a. Persamaan

1. Memiliki variabel yang sama terdiri dari kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja.
2. Menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner.

b. Perbedaan

1. Penelitian sekarang meneliti para karyawan Bank BNI Syariah di Surabaya, sedangkan penelitian terdahulu meneliti para karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo.
2. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian terdahulu sebanyak 38 kuesioner, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 96 kuesioner.
3. Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan *Sampling Jenuh*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan *Purposive Sampling*.

4. Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda dengan software SPSS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan software SEM-PLS.

**2.1.2 Athar Waqas, Umair Bashir, Muhammad Fahad Sattar, Hafiz MuhammadAbdullah, Imtiaz Hussain, Waqas Anjum, Muhammad Aftab Ali, & Rizwan Arshad (2014)**

Penelitian yang dilakukan berjudul *Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan tingkat kepuasan kerja, dampaknya pada loyalitas dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, untuk membantu sistem manajemen yang efisien dan efektif di negara-negara berkembang seperti Pakistan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Sebanyak 148 kuesioner diisi dari karyawan dari berbagai organisasi swasta dan publik di Bahawalpur Pakistan. Penelitian ini menggunakan *convenience sampling*.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Penghargaan dan pengakuan serta lingkungan tempat kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi partisipasi dalam pengambilan keputusan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan.



Sumber: Athar Waqas, Umair Bashir, Muhammad Fahad Sattar, Hafiz Muhammad Abdullah, Imtiaz Hussain, Waqas Anjum, & Muhammad Aftab Ali (2014)

Gambar 2.2  
KERANGKA PEMIKIRAN (Waqas *et al*, 2014)

a. Persamaan

1. Memiliki variabel yang sama terdiri dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja.
2. Menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner.

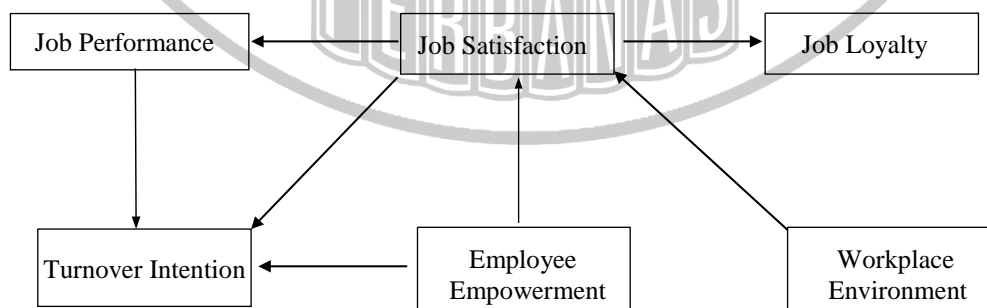
b. Perbedaan

1. Penelitian sekarang meneliti para karyawan Bank BNI Syariah di Surabaya, sedangkan penelitian terdahulu meneliti para karyawan dari berbagai organisasi swasta dan publik di Bahawalpur Pakistan.
2. Kuesioner yang disebar dalam penelitian terdahulu sebanyak 148 kuesioner, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 96 kuesioner.
3. Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan *convenience sampling*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan *purposive sampling*.

### 2.1.3 Masooma Javed, Rifat Balouch, & Fatima Hassan (2014)

Penelitian yang dilakukan berjudul *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menentukan tingkat kepuasan karyawan dan membantu organisasi untuk mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Sampel data dalam penelitian ini yaitu 200 responden. Sebanyak 150 kuesioner dipilih dan sisanya dari kuesioner tidak termasuk dalam analisis lebih lanjut karena tanggapan setengah jadi atau tidak berharga. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik sampling *non probability* yaitu *convenience sampling* dan menggunakan alat analisis SPSS.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dari pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, loyalitas kerja dan kinerja pekerjaan dengan kepuasan kerja. Selain itu, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat keluar perusahaan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara niat keluar perusahaan dengan pemberdayaan karyawan dan kinerja pekerjaan.



Sumber: Masooma Javed, Rifat Balouch, & Fatima Hassan (2014)

Gambar 2.3  
KERANGKA PEMIKIRAN (Javed, Balouch, & Hassan, 2014)

a. Persamaan

1. Memiliki variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
2. Menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner.

b. Perbedaan

1. Penelitian sekarang meneliti para karyawan Bank BNI Syariah di Surabaya, sedangkan penelitian terdahulu meneliti para sektor swasta maupun di organisasi sektor publik Bahawalpur Pakistan.
2. Kuesioner yang disebar dalam penelitian terdahulu sebanyak 150 kuesioner, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 96 kuesioner.
3. Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan *convenience sampling*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan *purposive sampling*.

Tabel 2.1  
PERSAMAAN DAN PERBEDAAN DENGAN  
PENELITIAN TERDAHULU DAN SEKARANG

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Elfira Maya Adiba (2018)</b>	<b>Waqas <i>et al.</i>, (2014)</b>	<b>Javed, Balouch,&amp; Hassan (2014)</b>	<b>Ervina Yusvita Elfani (2019)</b>
<b>Variabel Eksogen</b>	Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja	Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan, Pemberdayaan, Penghargaan dan Pengakuan, dan Lingkungan Tempat Kerja	Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja	Kepemimpinan Islami
<b>Variabel Mediasi</b>	-	Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja
<b>Variabel Endogen</b>	Loyalitas Kerja	Loyalitas Kerja	Kinerja Pekerjaan, Loyalitas Kerja, dan Niat Keluar Perusahaan	Loyalitas Karyawan
<b>Lokasi</b>	Sidoarjo	Pakistan	Pakistan	Surabaya
<b>Populasi</b>	Karyawan Bank Syariah Mandiri	Karyawan dari berbagai organisasi swasta dan publik	Sektor swasta maupun di organisasi sektor publik	Karyawan BNI Syariah
<b>Jumlah Sampel</b>	38	148	150	96
<b>Metode Pengumpulan Data</b>	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
<b>Teknik Analisis Data</b>	Sampling Jenuh	Convenience Sampling	Convenience Sampling	Purposive Sampling
<b>Teknik Pengolahan Data</b>	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Berganda	PLS-SEM
<b>Alat Pengolahan Data</b>	SPSS	SPSS	SPSS	WarpPLS
<b>Hasil</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Penghargaan dan pengakuan serta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dari pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan,

Nama Peneliti	Elfira Maya Adiba (2018)	Waqas <i>et al.</i> , (2014)	Javed, Balouch,& Hassan (2014)	Ervina Yusvita Elfani (2019)
	kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo.	lingkungan tempat kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi partisipasi dalam pengambilan keputusan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan.	loyalitas kerja dan kinerja pekerjaan dengan kepuasan kerja. Selain itu, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat keluar perusahaan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara niat keluar perusahaan dengan pemberdayaan karyawan dan kinerja pekerjaan.	kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja memediasi secara penuh kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan.

Sumber: *Elfira Maya Adiba (2018), Athar Waqas, Umair Bashir, Muhammad Fahad Sattar, Hafiz Muhammad Abdullah, Imtiaz Hussain, Waqas Anjum, & Muhammad Aftab Ali, Rizwan Arshad (2014), Masooma Javed, Rifat Balouch, & Fatima Hassan (2014)*



## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Loyalitas Karyawan

Loyalitas didefinisikan sebagai komitmen karyawan terhadap kesuksesan organisasi dan keyakinan bahwa bekerja di organisasi merupakan pilihan terbaik (Iqbal, Tufail, & Lodhi, 2015) dalam Tomic *et al.*, (2018:828). Karyawan yang loyal akan percaya pada organisasi dan berusaha sebaik mungkin untuk melayani pelanggan baik internal maupun eksternal yang pada akhirnya akan berdampak keberlangsungan organisasi. Menurut Allen dan Grisaffe (2001) dalam Javed, Balouch, & Hassan (2014:123) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah keadaan mental dan menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, dan itu mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bersama organisasi.

Karyawan yang loyal ditunjukkan dengan sikap kerja kerasnya dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan dan selalu berusaha memenuhi tugas dari perusahaan. Allah SWT senantiasa mengajak manusia untuk tidak lalai pada setiap pekerjaannya. Allah SWT berfirman dalam surat Al-An'am ayat 61:

وَهُوَ الْقَاهِرُ فَوْقَ عِبَادِهِ ۖ وَيُرْسِلُ عَلَيْكُمْ حَفَظَةً حَتَّىٰ إِذَا جَاءَ أَحَدَكُمْ الْمَوْتُ تَوَفَّتْهُ  
رُسُلُنَا وَهُمْ لَا يُفَرِّطُونَ

Artinya: “Dan Dialah yang mempunyai kekuasaan tertinggi di atas semua hamba-Nya, dan diutus-Nya kepadamu malaikat-malaikat penjaga sehingga apabila datang kematian kepada salah seorang di antara kamu, ia diwafatkan oleh malaikat-malaikat Kami, dan malaikat-malaikat Kami itu tidak melalaikan kewajibannya”.

Karyawan melakukan itu semua karena terinspirasi dari pimpinannya. Karyawan juga dapat menunjukkan ide di mana pimpinan menjadi jembatan mereka untuk memberikan ide dan masukan untuk perusahaan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya adalah kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja yang merupakan hasil penelitian Elfira Maya Adiba (2018:65). Menurut Allen & Meyer (1997) dalam Gashti, Torbehbar, & Farhoudnia (2014:38) bahwa loyalitas karyawan diidentifikasi oleh tiga faktor yaitu: keyakinan kuat dalam nilai organisasi, upaya luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan tinggi untuk tinggal di organisasi. Menurut Rachel (2009) dalam Gashti, Torbehbar, & Farhoudnia (2014:38) bahwa loyalitas karyawan dihubungkan dengan kerjasama yang berkelanjutan dengan organisasi. Dalam hal ini indeks yang dipertimbangkan untuk loyalitas karyawan yaitu keinginan untuk terus bekerja dengan organisasi, menyelesaikan lebih banyak pekerjaan, rasa memiliki dalam organisasi, dan mengambil lebih banyak tanggung jawab. Variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Chen Z.X., Farh J.L., Tsui A.s., (1998) dalam Javed, Balouch, & Hassan (2014:129) yang diukur dengan indikator:

1. Tetap bekerja di organisasi.
2. Merekomendasikan organisasi.
3. Membela organisasi.
4. Mendukung tujuan organisasi.
5. Kesetiaan pada organisasi.
6. Rasa memiliki pada organisasi.

### 2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan dan sikap karyawan dalam kaitannya dengan komponen pekerjaan seperti lingkungan di mana dia bekerja, kondisi tempat kerja, penghargaan seperti gaji dan bonus dan pekerjaan itu sendiri (Glisson & Durick, 1988; Kim et al., 2005) dalam Waqas *et al.*, (2014:144). Kepuasan kerja adalah ekspresi emosional yang positif sebagai hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 1998) dalam Abusama *et al.*, (2017:2). Menurut Davis & Newstrom (1994) dalam Deden Misbahudin Muayyad (2016:81) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Ketika seseorang mengaku merasa adanya kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini berarti orang tersebut benar-benar menyukai pekerjaan, dan memiliki perasaan yang baik.

Menurut Gasthi, Torbehbar, & Farhoudnia (2014:38) kepuasan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu kepuasan internal dan kepuasan eksternal. Kepuasan internal merupakan karyawan yang menunjukkan kepuasan mereka dari rasa tanggung jawab, status sosial dan posisi, situasi, kemandirian, dan harga diri. Dan kepuasan eksternal merupakan karyawan yang menunjukkan kepuasan mereka dari faktor-faktor seperti pembayaran, promosi, dorongan, dan interaksi dengan rekan kerja. Kepuasan yang mereka dapatkan ini yang membuat karyawan menjadi loyal. Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ لَنَا شُكْرًا لَمْ يَزِدْنَاكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Karyawan bersyukur dengan pekerjaan saat ini karena banyak orang yang mengidamkan bekerja di tempat mereka dan mereka berhasil mendapatkan pekerjaan tersebut. Karyawan juga bersyukur dengan pekerjaan saat ini karena mereka dapat mewujudkan harapan orang tua. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya karena gaji yang diterima terbebas dari riba sehingga memberikan ketenangan hati. Menurut Hasibuan (2006) dalam Abdul Rahman Rahim (2017:2137) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu layanan yang adil dan masuk akal menjawab, penempatan yang tepat berdasarkan keahlian, tingkat keparahan pekerjaan, suasana kerja dan lingkungan, peralatan yang mendukung implementasi kerja, sikap pemimpin dalam kepemimpinan, dan kualitas pekerjaannya monoton atau tidak. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Hackman & Oldham (1975) dalam Javed, Balouch, & Hassan (2014:128) yang diukur dengan indikator:

1. Kepuasan terhadap gaji.
2. Kepuasan terhadap penghargaan pekerjaan.
3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi.

### 2.2.3 Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi karyawan dengan antusiasme dan upaya maksimal untuk mencapai tujuan kelompok. Pimpinan yang

memberikan perhatian dengan sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawannya agar terwujud kinerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan (M. Thoha, 2001) dalam Rahmila Sari, Mahlia Muis, & Nurdjannah Hamid (2012:88). Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang dipraktekkan oleh Nabi Muhammad SAW, di mana gaya kepemimpinan Nabi Muhammad SAW merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan Al-Qur'an. Pemimpin Islami adalah pemimpin yang memiliki karakter luhur sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahannya (Abdul Rahman Rahim, 2017:2136).

Sikap Akhlaqul Karimah yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin Islami yaitu:

#### 1. Shidiq

Menurut Ilyas (2002) dalam Abdul Rahman Rahim (2017:2136) shidiq adalah perilaku pemimpin yang jujur. Sebagaimana tercantum dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 119 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”*.

Sebagai pemimpin yang memiliki moral shidiq berarti bahwa pemimpin harus menjaga martabat dengan integritas, dimulai dengan niat dan keluhuran yang tulus, berfikir jernih, mengatakan hal yang benar atau jujur, dan menunjukkan perilaku yang patut dicontoh kepada bawahan.

#### 2. Amanah

Menurut Hafidhuddin & Tanjung (2003) dalam Abdul Rahman Rahim (2017:2136) amanah adalah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan

tugas dan kewajiban. Sebagaimana tercantum dalam Al-Quran surat An-Nisa' ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*”.

Seorang pemimpin yang memiliki karakter amanah yaitu dapat dipercaya baik kata maupun tindakan, responsif masalah yang dihadapi dan disiplin kerja yang baik serta tanggung jawab penuh untuk tugas dan kewajibannya.

### 3. Tabligh

Menurut Hafidhuddin & Tanjung (2003) dalam Abdul Rahman Rahim (2017:2137) tabligh adalah perilaku pemimpin yang dapat mengundang dan memberi contoh kepada bawahannya untuk menerapkan ketentuan ajaran Islam. Sebagaimana tercantum dalam Al-Quran surat An-Najm ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ

Artinya: “*Ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya)*”.

Bagi umat islam, tabligh dapat menjadi inspirasi dalam banyak hal yang dapat diterapkan dalam bisnis dan profesi. Seorang pemimpin yang komunikatif dalam menghadirkan apa saja kepada siapa saja. Dapat diartikan sebagai semangat menciptakan kebaikan bersama. Seseorang tidak cukup untuk berbuat baik untuk diri sendiri. Kebaikan juga harus dinikmati oleh sebanyak-banyaknya manusia.

#### 4. Fathonah

Menurut Hafidhuddin & Tanjung (2003) dalam Abdul Rahman Rahim (2017:2136) fathonah adalah memahami dan menghargai secara mendalam semua tugas dan kewajibannya. Sebagaimana tercantum dalam Al-Quran surat Yusuf ayat 55 yang berbunyi:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Artinya: *Berkata Yusuf: “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan”.*

Seorang pemimpin yang memiliki karakter fathonah berarti para pemimpin yang memiliki semangat untuk terus belajar, profesional, disiplin, patuh pada peraturan, bekerja keras, cerdas, inovatif, terampil, dan adil.

Menurut Hafidhuddin & Tanjung (2003) dalam Abdul Rahman Rahim (2017:2135) bahwa ada empat syarat menjadi pemimpin yang islami yaitu: memiliki iman yang kuat, memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, memiliki karakter yang mulia, memiliki keahlian dalam kepemimpinan, memahami ilmu administrasi, dan manajemen dalam mengatur urusan dunia. Pengaruh yang dominan dari suatu perusahaan adalah dari kepemimpinannya.

Sehingga, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka yang diutamakan adalah memperbaiki hubungan antara pimpinan dan karyawannya. Hal ini terjadi karena peran pimpinan dalam suatu perusahaan adalah sangat besar terhadap tujuan dari perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harus memiliki perilaku yang baik mampu mempengaruhi orang lain, memiliki pengetahuan manajerial dan strategi, dapat mengambil keputusan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, mampu menyampaikan ide-ide dan kebijakannya kepada karyawannya, dan mampu mengayomi karyawannya (Rahmila Sari, Mahlia Muis, & Nurdjannah Hamid, 2012:91).

Variabel kepemimpinan Islami dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Abdul Rahman Rahim (2017:2136) yang diukur dengan indikator:

1. Shidiq adalah perilaku pemimpin yang berorientasi pada kebenaran.
2. Fathonah adalah perilaku pemimpin yang semangat untuk terus belajar, profesional, disiplin, mematuhi aturan, bekerja keras, cerdas, inovasi, terampil, dan adil.
3. Amanah adalah perilaku pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
4. Tabligh adalah perilaku pemimpin yang dapat mengundang dan memberikan contoh kepada bawahannya untuk menerapkan ketentuan ajaran Islam.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Loyalitas Karyawan**

Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi karyawan dengan antusiasme dan upaya maksimal untuk mencapai tujuan kelompok. Pimpinan yang



memberikan perhatian dengan sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawannya agar terwujud kinerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan (M. Thoha, 2001) dalam Rahmila Sari, Mahlia Muis, & Nurdjannah Hamid (2012:88). Dalam perspektif Islam, kepemimpinan digambarkan sebagai kepercayaan yang melibatkan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikut untuk melakukan perbuatan baik. Pemimpin yang memberikan contoh keteladanan yang baik akan disenangi oleh karyawannya, sehingga karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan tersebut. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan akan menjadikan mereka semakin dekat, sehingga karyawan merasa dirinya penting dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Elfira Maya Adiba (2018:72) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Islami mempengaruhi loyalitas karyawan. Pemimpin Islami akan menunjukkan akhlak yang mulia dalam memimpin seperti memperlakukan bawahan secara adil, memberi teladan yang baik, memperhatikan bawahan, memiliki integritas dan dapat dipercaya. Pada akhirnya hal tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja**

Gaya kepemimpinan dalam Islam adalah gaya yang diterapkan oleh pemimpin berdasarkan nilai-nilai spiritual Islam (Abdul Rahman Rahim, 2017:2135). Pemimpin adalah salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun kepuasan kerja menurut Baharom, Saad, & Ismail (2014) dalam Elfira Maya Adiba (2018:63) adalah

perasaan bahagia yang diperoleh sebelum, selama dan setelah melakukan beberapa pekerjaan.

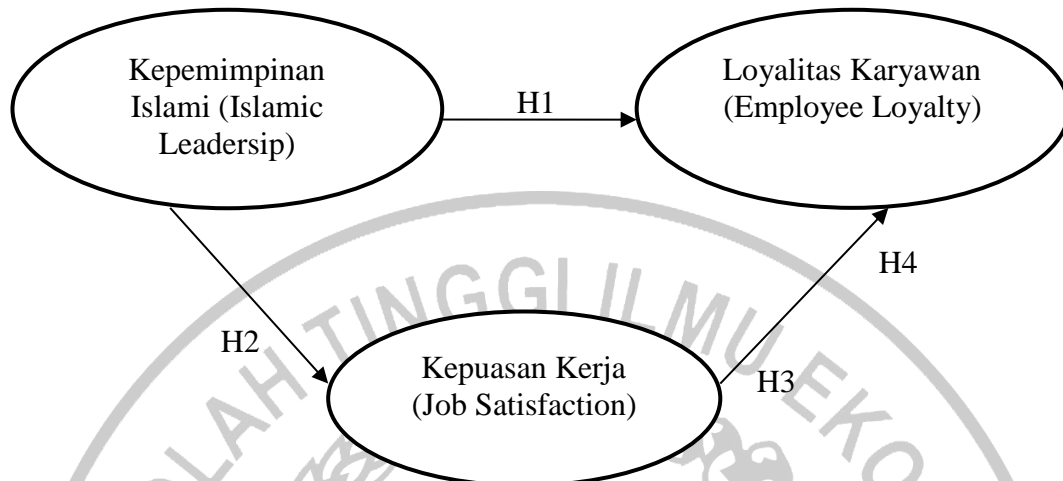
Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan Islami yang mencerminkan sifat Nabi Muhammad SAW akan menunjukkan perilaku benar (shidiq), dapat dipercaya dan bertanggung jawab (amanah), memiliki keterampilan berkomunikasi (tabligh), dan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas (fathonah). Perilaku pemimpin yang positif tersebut sesuai dengan harapan karyawan dan selanjutnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Abdul Rahman Rahim (2017:2134) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Islami mempengaruhi kepuasan kerja.

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan dan sikap karyawan dalam kaitannya dengan komponen pekerjaan seperti lingkungan di mana dia bekerja, kondisi tempat kerja, penghargaan seperti gaji dan bonus dan pekerjaan itu sendiri (Glisson & Durick, 1988; Kim *et al.*, 2005) dalam Waqas *et al.*, (2014:144). Karyawan akan memiliki loyalitas jika merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya yang didukung dengan gaji dan bonus yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin yang baik. Dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada berbagai aspek pekerjaannya maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada organisasinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Walker (2005) dalam Waqas *et al.*, (2014:144) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, maka terbentuklah kerangka pemikiran:



Sumber : Elfira Maya Adiba (2018), Athar Waqas, Umair Bashir, Muhammad Fahad Sattar, Hafiz Muhammad Abdullah, Imtiaz Hussain, Waqas Anjum, & Muhammad Aftab Ali, Rizwan Arshad (2014), Masooma Javed, Rifat Balouch, & Fatima Hassan (2014)

Gambar 2.4  
KERANGKA PEMIKIRAN (Ervina, 2019)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian di atas, dalam penelitian ini terdiri dari beberapa hipotesis penelitian sebagai acuan awal penelitian, yang didasarkan teori dan penelitian terdahulu.

H1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BNI Syariah di Surabaya.

H2 : Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Syariah di Surabaya.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BNI Syariah di Surabaya.

H4 : Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan BNI Syariah di Surabaya.

