

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Penelitian Terdahulu*

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan peneliti untuk menentukan beberapa hal yang berhubungan dengan teori dan sistematika penelitian ini. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat dibutuhkan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah gaya kepemimpinan berbasis islami. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Untuk lebih jelas dan detail terhadap penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ratna Wijayanti & Farid Wajdi	2012	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating.	Dari semua variabel independen hanya kepemimpinan islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran pemimpin sangat menentukan dalam kerja karyawan di BMT kabupaten Temanggung.



2.	Michael Hendrik Santoso	2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Cimalati di Cilacap.	Gaya kepemimpinan pada PT Mitra Cimalati di Cilacap dapat berpengaruh langsung pada komitmen organisasional tanpa harus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3.	Naelun Nik'mah	2010	Pengaruh Gaya kepemimpinan islam terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi Pondok Pesantren Az Zahra Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Islam (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di koperasi Pondok Pesantren Az-Zahra Semarang
4.	Roziq Humala	2014	Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan
5.	Abdul Hakim	2011	The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java.	The implementation of Islamic leadership and Islamic organizational culture which implemented Islamic values comprehensively (kaffah), good, right and consistent (istiqomah) at PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk in Central Java proved in producing the increase of a good Islamic working motivation. The implementation of Islamic leadership applied Islamic

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BERBASIS ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

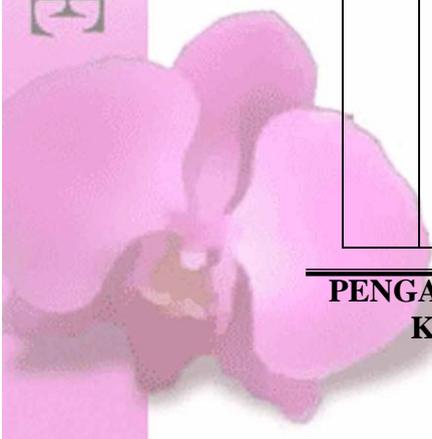
Author: NUR HANIFAH NPK: 2013.5.32573

				values comprehensively (kaffah) good, rightness and consistent at PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk in Central Java proved in producing the increase of a good Islamic organizational culture too. Furthermore the Islamic working motivation which is considered as good, right and consistent are also proved giving an influence toward the increase of employees Islamic performance of PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk in Central Java.
6.	Omari Hassan Kinyua	2012	ISLAMIC LEADERSHIP IN KENYA: A CASE STUDY OF THE SUPREME COUNCIL OF KENYA MUSLIMS (SUPKEM).	The result of the study was to articulate the fundamentals of Islamic Concept of leadership. The study concluded that Qur'an list four main characteristics of Islamic leadership: godliness, ethics, humaneness and balance. This therefore lead to a conclusion that according to Islam Leadership is a trust, a responsibility which is shared by all adults in a Muslim society and a position of authority. This lead to a conclusion that the degree of success of organization both in terms of stakeholder's value and welfare of all members greatly depends on leadership.

				Leaders are role models and their behavior is reflected in the culture and outcome of the organization. Leaders can take entire organization towards welfare and protection for all stakeholders through their personal example, because, people value practices more than words and follow what their leaders do. Good organizational performance stems from leadership roles.
7.	Tetra Hidayati Rahmawati	2015	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai serta Kinerja Layanan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan kepuasan kerja sangat dominan mempengaruhi komitmen organisasi yaitu sebesar 81,4%.
8.	Wan Norhayate Wan Daud, Marlisa Abdul Rahim & Aizzat Mohd Nasurdin	2014	Quality of Islamic Leadership and Organizational Performance within the Takaful Industry in Malaysia: A Conceptual Study.	The result in this research, In order to remain in business and perform well, organizations need to focus on their leadership. Given the contribution of the financial services sector to Malaysia's economic growth and the rise in banking and Islamic investment including insurance/takaful, the management of the organizations associated with this sector need to put more attention on the quality of Islamic leadership. Since Malaysia is currently the third largest Takaful market at the global level, more weight

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BERBASIS ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Author: NUR HANIFAH NPK: 2013.5.32573



				should be place on increasing the performance of this industry. Therefore, Takaful operators should realize the importance of Islamic leadership qualities as a predictor of organizational performance.
9.	Ilfi Nur Diana	2011	Kepemimpinan islami, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.	Kepemimpinan islami berpengaruh langsung secara signifikan dengan arah positif terhadap OCB, kepemimpinan islami berpengaruh langsung secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, dan OCB berpengaruh langsung secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

2. *Kajian Teori*

a. *Gaya Kepemimpinan berbasis Islami*

1). Pengertian Gaya Kepemimpinan Berbasis Islami

Dalam Islam, kepemimpinan sering disebut dengan perkataan khalifah yang bermakna “wakil” (QS.al-Baqarah: 30). Menurut Mustafa al-Maraghi, mengatakan khalifah adalah wakil Tuhan di muka bumi [khalifah fil ardl]. Menurut Rasyid Ridla al-Manar, menyatakan khalifah adalah sosok manusia yang dibekali kelebihan akal, pikiran dan pengetahuan untuk mengatur. Istilah atau perkataan khalifah ini, mulai banyak digunakan setelah Rasulullah saw wafat. Dalam istilah yang lain, kepemimpinan juga terkandung dalam pengertian “Imam”, yang berarti pemuka agama dan pemimpin spritual yang diteladani dan dilaksanakan fatwanya. Ada juga istilah “amir”, pemimpin yang

memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mengatur masyarakat. Dikenal pula istilah “ulil amir” (jamaknya umara) yang disebutkan dalam surat al-Nisa [59] yang bermakna penguasa, pemerintah, ulama, cendekiawan, pemimpin atau tokoh masyarakat yang menjadi tumpuan umat. Dikenal pula istilah wali yang disebutkan dalam surat al-Maidah ayat [55]. Dalam hadis Nabi dikenal istilah ra’in yang juga diartikan pengelolaan dan pemimpin. Istilah-istilah tersebut, memberi pengertian bahwa kepemimpinan adalah kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan menuju tujuan yang diridhai Allah.

Istilah khalifah dan “amir” dalam konteks bahasa Indonesia disebut pemimpin yang selalu berkonotasi pemimpin formal. Apabila, kita merujuk dan mencermati firman Allah swt dalam surat al-Baqarah ayat 30,

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

yang artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku akan menciptakan khalifah di bumi. “Meraka bertanya [keheranan], Mengapa Engkau akan menciptakan makhluk yang akan selalu menimbulkan kerusakan dan pertimpahan darah, sementara kami senantiasa bertasbih memuji dan menyucikan Engkau?” Allah berfirman, “Aku Maha tahu segala hal yang tidak kemau ketahui”. Dalam pengertian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam secara mutlak bersumber dari Allah swt yang telah menjadikan manusia sebagai khalifah fil ardl. Maka dalam hal ini, dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi antara yang memimpin [umara] dengan yang dipimpin [umat], tetapi baik pemimpin maupun rakyat [umat] yang dipimpin harus sama-sama mempertanggungjawabkan amanah yang

diembannya sebagai seorang khalifah Allah, secara komprehensif [Aunur Rahim, dk., 2001:4-5].

Dari beberapa uraian di atas bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadist. Dalam pandangan Islam, keberadaan seorang pemimpin pada suatu kelompok atau organisasi hukumnya adalah wajib, sebagaimana sabda Rasul;

إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ

“Jika tiga orang berjalan dalam suatu perjalanan, angkatlah salah satu diantara mereka sebagai pemimpin”. (HR.Abu Dawud). Selanjutnya dalam riwayat lain Rasulullah SAW mengingatkan *“tidak diangkat seorang imam (pemimpin) di dalam shalat atau di luar shalat kecuali untuk diikuti”*. Di dalam QS An-nisa ayat 59 adalah perintah untuk menaati dan mematuhi imam (pemimpin) dinyatakan secara tegas

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasulnya, dan Ulil amri (Pemimpin) diantaramu”.

Kewajiban untuk mentaati dan mematuhi seorang pemimpin dalam Islam adalah karena pemimpin tersebut dipilih oleh umat yang memiliki sifat yang terpuji (Akhlakul Karimah). Seorang pemimpin sudah seharusnya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi di hadapan Allah ataupun di hadapan manusia yang sedang dipimpinya. Agar rasa tanggung jawab kepemimpinan bisa berjalan dengan baik, maka sudah selayaknyanya seorang pemimpin memiliki sifat yang terpuji, sebagaimana Rasulullah mencontohkan agar hal tersebut menjadi pedoman bagi seorang pemimpin, khususnya bagi umat Islam dan menjadi rahmat bagi seluruh alam. Sebagaimana ditegaskan dalam QS Al Anbiya ayar 107;

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“Dan tidaklah kami mengutus Muhammad, melainkan untuk menjadi rahmat bagi seluruh alam”.

Ada empat Sifat kepemimpinan Rasulullah yang sudah seharusnya kita contoh dan menjadi pedoman apabila menjadi seorang pemimpin. Sifat-sifat tersebut diantaranya adalah *pertama, Shiddiq* (benar) yaitu kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya. *Kedua, Al-amanah*, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Allah maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. *Ketiga, Al-Fathanah*, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi berbagai macam persoalan yang akan ataupun sedang dihadapi. *Keempat, At-Tabligh*, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat disebut dengan “keterbukaan”

Diantara Keempat sifat kepemimpinan Rasulullah tersebut apabila dilaksanakan dengan baik, akan bisa membawa seseorang kepada keberhasilan dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dalam ilmu pengetahuan, daya tahan mental dan daya tahan fisik.

Kepemimpinan dalam Islam sebenarnya sudah ada dan berkembang, yaitu setelah Rasulullah SAW wafat. Kepemimpinan itu muncul karena sudah tidak ada lagi Rasul atau Nabi setelah Nabi Muhammad SAW. Dalam Firman Allah SWT dikatakan bahwa Al-quran itu sudah bersifat final dan tidak dapat diubah-ubah lagi. Sehingga Rasulullah SAW adalah pembawa risalah terakhir dan penyempurna dari risalah-risalah sebelumnya.



وَتَمَّتْ كَلِمَتُ رَبِّكَ صِدْقًا وَعَدْلًا ۗ لَا مُبَدَّلَ لِكَلِمَاتِهِ ۗ وَهُوَ

السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Telah sempurnalah kalimat Tuhanmu (Al-quran) sebagai kalimat yang benar dan adil. Tak ada yang dapat mengubah kalimat-kalimatnya. (Q.S Al- An'am: 115).

Berdasarkan fakta sejarah Islam, ketika Rasulullah SAW wafat umat Islam terpecah belah akibat perdebatan proses pemilihan pemimpin dan siapa yang berhak atas kepemimpinan Islam setelah wafatnya Rasulullah SAW tersebut. Sejarah mencatat bahwa kepemimpinan Islam setelah Rasulullah SAW wafat dipimpin oleh Abu Bakar, Umar Bin Khattab, Utsman Bin Affan, Ali Bin Abi Thalib, Muawiyah, dan Bani Abbas. Setelah Bani Abbasiyah, kepemimpinan Islam terpecah menjadi kesultanan-kesultanan kecil.

Pentingnya kepemimpinan dalam Islam adalah untuk menegakkan suatu keadilan. Tugas Rasulullah SAW sebagai pemimpin dan para pemimpin setelah Rasulullah SAW wafat adalah menegakkan keadilan di tengah kehidupan manusia, yang mana keadilan tidak bisa diwujudkan tanpa adanya seorang pemimpin yang bisa menegakkan keadilan. Hal ini sebagaimana digambarkan dalam Q.S Al-Hadid ayat 25. *Sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka al-Kitab dan neraca keadilan supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong agama-Nya dan Rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa.*

Sementara itu, Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa kepemimpinan atas urusan manusia adalah salah satu kewajiban terbesar agama. Bahkan agama tidak akan tegak tanpa adanya kepemimpinan tersebut. Sebab kemaslahatan ummat Bani Adam (komunitas manusia) tidak akan bisa diselesaikan kecuali dengan menghimpun keinginan sebagian mereka. Sementara itu pandangan yang lain beranggapan bahwa pentingnya kepemimpinan dalam Islam agar dengan kepemimpinan tersebut dapat menyelesaikan masalah, (seperti kisah pengangkatan batu hajar aswad), menangkal perpecahan, menghindari fitnah serta mampu membawa para pengikutnya ke jalan yang diridhoi-Nya.

Pemimpin dalam Islam, seperti dikemukakan Kamrani Buseri seperti berikut:

1. Power sesuai dengan yang diberikan oleh pemberi kekuasaan.

Dalam pandangan filsafat Islam, bahwa di atas rakyat dan presiden itu masih ada lagi yang maha memiliki power ialah Tuhan, oleh sebab itu baik rakyat maupun presiden harus merasakan bahwa mereka juga memiliki power sebagai pemberian dari Tuhan, itulah yang disebut dengan amanah yang harus dipertanggung jawabkan kepada pemberi. Jadi setiap manager mesti memiliki dua amanah yakni amanah dari organisasi/lembaga sekaligus amanah dari Tuhannya. Kesadaran spiritualitas ini memberikan corak kepemimpinan yang sangat berketuhanan dan manusiawi, dia akan membawa organisasinya ke arah visi ketuhanan dan kemanusiaan, bukan ke arah keserakahan.

2. Wewenang (authority).

Kewenangan adalah batasan gerak seorang manager sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pemberinya. Dalam pandangan Islam, wewenang juga dua lapis, yakni wewenang yang diperoleh sejalan dengan ruang lingkup tingkatan tugas dan tanggung jawab manajer, serta wewenang yang diberikan oleh

Tuhan sebagai khalifah-Nya, yakni memiliki kewenangan atas bumi dan segala isinya, dengan tugas memakmurkan bumi ini.

Kesadaran spiritual adanya kewenangan yang berlapis ini akan menumbuhkan pertanggung jawaban atas jalannya wewenang yang diterimanya, bahkan akan mempertanggung jawabkan di hadapan Yang Maha Kuasa kelak. Bilamana seorang pemimpin sudah memiliki power, wewenang dan amanah, maka dia akan memiliki wibawa atau pengaruh.

3. Keimanan

Iman yang akan membalut power, authority dan amanah tersebut sehingga kepemimpinan akan dibangun atas dasar bangunan yang komprehensif, kuat dan berorientasi jauh ke depan tidak sekedar melihat manajemen hanya diorientasikan kepada masalah mondial/duniawi semata. Seorang pemimpin yang kuat imannya, dia memahami bahwa kemampuan memimpin yang dia miliki adalah pemberian Tuhannya. Dia menyadari punya kekurangan, dan di saat itu dia juga mudah bertawakkal kepada Tuhannya. Sehingga keberhasilan dan kegagalan baginya akan memiliki makna yang sama, karena keduanya diyakini sebagai anugerah sekaligus pilihan Tuhannya.

4. Ketakwaan

Takwa sebagai azas kepemimpinan bukan dalam arti yang sempit, yakni takwa berarti berhati-hati dan teliti. Oleh sebab itu dalam surah Al- Hasyr 18 mengenai perencanaan, Allah memulai menyeru dengan seruan” Hai orang-orang yang beriman bertakwalah”, baru dilanjutkan dengan perintah mengamati kondisi kekinian yang digunakan untuk menyusun rencana ke depan. Setelah itu ditutup dengan seruan “bertakwalah” kembali. Ini menunjukkan perencanaan dan implementasi rencana harus dengan kehati-hatian dan ketelitian dalam mengumpulkan data, pula dalam mengimplementasikannya.

5. Musyawarah

Sebagaimana diterangkan dalam surah As-Syura: 38 dan Ali Imran ayat 159. Musyawarah penting karena kepemimpinan berkaitan dengan banyak orang. Melalui musyawarah akan terbangun tradisi keterbukaan, persamaan dan persaudaraan. Perencanaan, organisasi, pengarahan dan pengawasan selalu saja terkait dengan sejumlah orang, maka keterbukaan, persamaan dan persaudaraan akan memback up lancarnya proses manajemen tersebut.

Sebuah visi dan misi organisasi, akan semakin baik bilamana dibangun atas dasar musyawarah, akan semakin sempurna dan akan memperoleh dukungan luas, sense of belonging and sense of responsibility karena masyawarah sebagai bagian dari sosialisasi.

Di sisi lain, musyawarah melenyapkan kediktatoran, keakuan dan arogansi yang seringkali menghambat kelancaran proses manajemen Tuhan juga mencontohkan dalam banyak firmannya yang menggunakan kata “Kami” dari pada kata “Aku”. Penggunaan kata “Kami” tersebut adalah pengakuan adanya keterlibatan pihak lain.

Menurut Nanang Fatah (1996:91) bagaimanapun pemimpin berperilaku akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai, dan pengalaman mereka. Di samping itu pemimpin harus mempertimbangkan kekuatan situasi seperti iklim organisasi, sifat tugas, tekanan waktu, sikap anggota, bahkan faktor lingkungan organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin dalam berperilaku dipengaruhi paling tidak oleh empat faktor yang melatar belakanginya. Pertama, faktor keluarga yang secara langsung ataupun tidak langsung sudah ada pada diri masing-masing. Kedua, latar belakang pendidikannya juga sangat berpengaruh dalam pola pikir dan juga tingkah lakunya. Ketiga,



pengalaman yang mempengaruhi kebijaksanaan dan tindakannya. Keempat, lingkungan masyarakat sekitar yang akan menentukan arah yang harus diperankannya.

b. Komitmen Organisasional

Menurut Wiyono (1999: 34), komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001:140), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Pendapat lain dikemukakan oleh Pradiansyah (1999:31) yang menguraikan bahwa komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, maka dari itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pemimpin yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen pada bawahannya.

Saat ini komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Sementara itu, komitmen organisasi sendiri tidak bisa lepas dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.

Pendapat lain dikemukakan oleh Pradiansyah (1999:31) yang mengemukakan bahwa dalam membentuk atau membangun sebuah komitmen, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor prinsip kunci yaitu:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri.



2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip-prinsip ini mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pimpinan menawarkan bantuan agar bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing karyawan.

Menurut Luthans (2002: 236) bahwa sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi; dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Lebih lanjut Reichers (Greenberg and Baron, 1997: 191) menyatakan bahwa ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya, antara lain:

1. *Side-Best Orientation*

Side-Best Orientation ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang di alami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu pada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut.

2. *Goal-Congruence Orientation*

Memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi.

Menurut Angle dan Perry (Temaluru, 2001: 458), komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni masa kerja (*tenure*) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.
2. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar; dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
3. Keterlibatan sosial individu dalam dengan organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberikan akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.
4. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak, memelihara keanggotaannya, dan selalu ingin melibatkan diri kepada organisasinya untuk mencapai dan tujuan dari organisasi tersebut. Bentuk keterpihakan dan kepedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

c. Kepuasan Kerja

1). Pengertian Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (1998) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman



kerja. Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinichi (2005) adalah; *Pertama* pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. *Kedua* ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. *Ketiga* pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. *Keempat* persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. *Kelima* watak/genetik, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Dalam kutipan Moh. As'ad yang terdapat pada buku Psikologi Industri (2000:104), Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan M.L Blum mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri. Susilo Martoyo (1990) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaan saja, tetapi juga bisa dari segi non



fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan di antara mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek ke depan dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dilakukan dalam tindakan-tindakan destruktif/merusak secara aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya.

2). Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Suwatno dan Priansa, 2011). Robbins dan Judge (2008) menyebutkan kepuasan kerja dapat diukur dengan kepuasan terhadap beban kerja, kompensasi, promosi, pengawasan (supervisor), dan rekan kerja. Menurut Rivai (2004), faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan sebagai berikut :

- 1) Isi Pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju



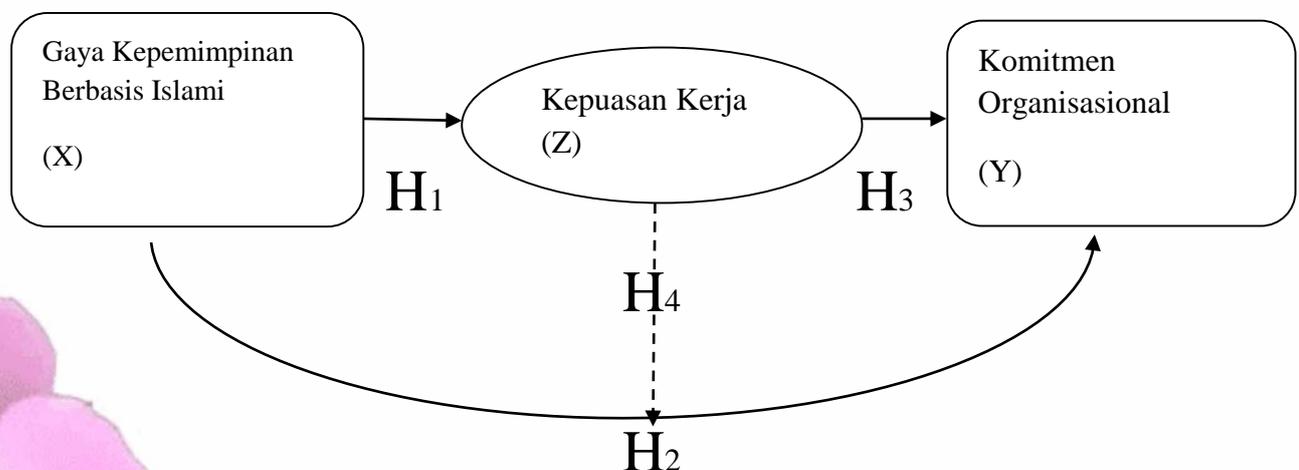
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya intensif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Menurut Sopiah (2008), aspek–aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah (a) promosi, (b) gaji, (c) pekerjaan itu sendiri, (d) supervisi, (e) teman kerja, (f) keamanan kerja, (g) kondisi kerja, (h) administrasi/kebijakan perusahaan, (i) komunikasi, (j) tanggung jawab, (k) pengakuan, (l) prestasi kerja, dan (m) kesempatan untuk berkembang.

Hasibuan (2009) menyebutkan faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain balas jasa yang adil dan layak, komunikasi yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan.

3. Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berpikir



- a) Gaya Kepemimpinan Berbasis Islami menurut Ilfi Nur Diana (2011):
 1. Kemampuan Manajerial
 2. Etos Kerja Islami
 3. Kemuliaan Akhlak
 4. Kemampuan Intelektual
 5. Perhatian kepada Bawahan
 6. Pengendalian Emosi
- b) Komitmen Organisasional menurut Meyer dan Allen (1991), Malhotra dan Mukherjee (2004), Ping *et al.* (2012) :
 1. Komitmen afektif
 2. Komitmen berkelanjutan
 3. Komitmen normatif
- c) Kepuasan Kerja menurut Boles *et al.* (2007), Azeem (2010), Edvardsson (1997) :
 1. Beban kerja
 2. Gaji
 3. Kenaikan jabatan
 4. Pengawas
 5. Rekan kerja

4. *Hipotesis*

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berbasis islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Gaya kepemimpinan berbasis islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

H₄: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan berbasis islami dan komitmen organisasional.