

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan suatu organisasi dapat tercapai manakala semua unsur yang ada di dalamnya dapat dimanfaatkan dengan baik, namun untuk menggerakkan unsur-unsur tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi yang dipimpin. Pentingnya kepemimpinan adalah untuk membimbing, mengarahkan atau mempengaruhi perilaku anggota dalam melakukan aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan. Adapun pengertian kepemimpinan itu bersifat universal. Artinya bahwa kepemimpinan itu berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kehidupan manusia. Menurut (Siagian : 2006). Mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan bentuk untuk membangkitkan kerja sama kearah tercapainya tujuan”. Sedangkan (Nurkholis : 2005) menemukan definisi kepemimpinan dalam literturnya bahwa “Kepemimpinan meliputi mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya”. (Tjiptono & Syakhroza : 2006) mengungkapkan bahwa kepemimpinan mencakup upaya untuk

memandu, mendorong dan memfasilitasi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan dengan menggunakan cara-cara tertentu, dimana tujuan dan cara tersebut ditentukan atau disepakati oleh orang-orang tersebut. Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok.

1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya kepemimpinan dipimpin. Kepemimpinan ditimbulkan oleh beberapa faktor, (Ida Zubaidah : 2009) factor faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah: factor biologis atau keturunan, factor religius atau agama, factor kekuatan (power), factor sosial ekonomi, dan factor profesional.

1. Faktor Biologis atau Keturunan

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan, seorang menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.

2. Faktor Religius atau Agama

Seseorang menjadi pemimpin karena dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia di anggap mengetahui banyak tantangan masalah-masalah keagamaan.

3. Faktor Kekuatan (power)

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena faktor kekuatan.

4. Faktor Sosial Ekonomi

Dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpandang. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.

5. Faktor Profesional

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah faktor keprofesionalan. Misalnya seseorang dianggap sebagai ahli, maka dapat dipilih sebagai pemimpin.

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan (Robins : 2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Gaya kepemimpinan kharismatik Para pengikut kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

1. Visi dan artikulasi Dia memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
 2. Rasio personal
Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
 3. Peka terhadap lingkungan
Mereka mampu menilai secara realitis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
 4. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut
Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
 5. Perilaku tidak konvensional
Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
- b. Gaya kepemimpinan transaksional Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan

transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin karyawan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi karyawannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- 1) Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
 - 2) Manajemen berdasarkan pengecualian (aktif) : melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
 - 3) Manajemen berdasar pengecualian (pasif) : Mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
 - 4) *Laissez-Faire* : melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
- c. Gaya kepemimpinan transformasional Pemimpin transformasional
- mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dan masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai

sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

1. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
 2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 3. Stimulasi Intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
 4. Pertimbangan individual: memberikan pengertian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati
- d. Gaya kepemimpinan visioner Kemauan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitas, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik di banding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga biasa mengakibatkan terjadinya lompatan awal kemasa depan

dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Untuk mencapai kemajuan, ada 10 butir tugas kepemimpinan.

Sudarwan (Danim : 2009) Kesepuluh tugas kepemimpinan tersebut adalah :

- a. Menetapkan visi dan misi
- b. Menetapkan nilai
- c. Menumbuhkan nilai
- d. Motivasi
- e. Mengelola
- f. Mencapai kesatuan kerja
- g. Memberikan penjelasan
- h. Simbol pelayanan
- i. Perwakilan kelompok
- j. Dan pembaharu

2.2 Kepemimpinan Sepiritual

1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Sepiritual

Kepemimpinan Sepiritual merupakan sebuah kepemimpinan yang melalui dalam keduniawian kepada dimensi sepiritual (keilahan) dan lebih banyak menomor satukan nilai spiritualitas dalam kegiatan kepemimpinan. Tuhan adalah pemimpin sejatinya yang mengilhami,

mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan sepiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius yaitu kepemimpinan yang mampu mengihlami, membangkitkan, mempengaruhi dan mendekatkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan, (Tobroni : 2012).

Menurut (Fry : 2003) mengembangkan sebuah model kausal dari spiritual leadership yang di dalamnya terdapat model motivasi internal yang menggabungkan visi, keyakinan, cinta sesama manusia, teori spiritual di tempat kerja dan daya tahan spiritual, serta outcome organisasi yang terdiri dari komitmen dan produktivitas. Menurut (Fry 2003) mendefinisikan spiritual leadership sebagai kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui calling (panggilan) dan membership (keanggotaan).

Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin harus dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan kemampuan tinggi menggunakan gaya yang situasional yang artinya gaya yang berbeda pada situasi dan kondisi yang berlainan semua agama mendukung visi dan nilai-nilai utama seperti rendah hati, beramal, dan jujur, maka teori spiritual

leadership mampu menjelaskan bagaimana pemimpin dan bawahan dapat terpuaskan kebutuhan mereka akan daya tahan spiritualnya.

Spiritual adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan Yang Maha Kuasa dan Maha Pencipta, tergantung dengan kepercayaan yang dianut masing-masing individu. Menurut (Burkhardt : 2006).

Spiritualitas meliputi aspek-aspek:

- a. Berhubungan dengan sesuatu yang tidak diketahui atau ketidakpastian dalam kehidupan.
- b. Menemukan arti dan tujuan hidup.
- c. Menyadari kemampuan untuk menggunakan sumber dan kekuatan dalam diri sendiri.
- d. Mempunyai perasaan keterikatan dengan diri sendiri dan dengan Yang Maha Tinggi.

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa spiritual *survival* (Thayib : 2013). Menurut (thayib : 2013) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek kepemimpinan spiritual yaitu:

1. *Vision*, merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kemampuan untuk melihat (*vision*) ke depan jarang digunakan pada literature mengenai kepemimpinan. Dengan semakin intensifnya kompetisi global,

pendeknya. Jangka *development life cycles* untuk sebuah teknologi, dan strategi untuk selalu berinovasi membuat para pebisnis membayar mahal untuk lebih member perhatian lebih pada arah masa depan organisasi. Kotter menegaskan bahwa *vision* merupakan sebuah gambaran di masa yang akan datang secara tersembunyi (*implicit*) atau sangat jelas (*explicit*) dikarenakan mengapa seseorang berjuang untuk menggapai masa depan. *Vision* memiliki fungsi penting dalam memerjelas arah dan tujuan perubahan, yaitu menyederhanakan ratusan bahkan ribuan dari keputusan, kemudian membantu untuk mempercepat dan mengefisiensikan tindakan dari berbagai macam orang. *Vision* juga dapat mendeskripsikan perjalanan organisasi. Hal tersebut dapat memberikan semangat kepada semua anggota, memberikan arti terhadap pekerjaan dan menyatukan komitmen. Dalam memobilisasikan orang, harus menyeru kepada sesuatu yang jelas, mendefinisikan tujuan dan perjalanan *vision*, merefleksikan hal yang paling cocok, dan membangkitkan harapan dan kepercayaan.

2. *Altruistic love*, didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.

3. *Hope/faith*. *Hope* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan. *Faith* merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi/ tujuan/misi organisasi yang

Kepemimpinan spiritual dalam prespektif Islam dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW. Adanya integritas yang luar biasa sehingga mendapatkan gelar al-amin (terpercaya). Sifat-sifat yang utama yaitu siddiq (*righteous*), amanah (*trustworthy*), fathanah (*wroking smart*) dan tabligh (*comunicate openly*) mampu mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mendrokrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah. Kepemimpinan spiritual inilah yang sebaiknya kita terapkan pada saat ini, dimana banyak dari individu-individu yang kurang sadar akan tanggung jawabnya masing-masing.

1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Spiritual

Menurut (Donni Juni : 2004) yang mempengaruhi kepemimpinan spiritual:

- 1) Mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah swt.
- 2) Dapat dipercaya, bersedia dan mampu mempercayai orang lain.
- 3) Memiliki kemampuan dalam bidangnya dan berpandangan luas didasari kecerdasan (intelengensi) yang memadai.
- 4) Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain.
- 5) Memiliki semangat untuk maju, semangat pengabdian dan kesetiakawanan, serta kreatif dan penuh inisiatif.
- 6) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin serta bijaksana dalam melaksanakannya.
- 7) Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

1.2.3 Indikator kepemimpinan Spiritual

Sebagai kepemimpinan yang berbasis pada etika religius, kepemimpinan spiritual memiliki pokok-pokok karakteristik sebagai berikut: (Thayib : 2013)

a. Kejujuran sejati.

Rahasia sukses para pemimpin besar dalam mengembangkan misinya adalah memegang teguh kejujuran. Tugas yang berat tidak mungkin diserahkan dan diemban oleh orang yang tidak jujur, tidak amanah. Kepemimpinan tidak akan berjalan baik atau bahkan hancur jika dilandasi dengan kebohongan dan kepura-puraan.

b. Keadilan.

Bagi pemimpin spiritual bukan sekedar kewajiban moral religius dan tujuan akhirdari sebuah tatanan sosial yang adil, melainkan juga merupakan proses dan prosedurnya atau strategi keberhasilan kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang ketahuan bahwa dia tidak berlaku adil terhadap orang lain terutama yang dipimpinnya, maka akan sia-sialah perkataan, peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuatnya: tidak akan ditaati dan dihormati secara tulus/sukarela. Percaya dalam hal ini mengatakan “tanpa kepemimpinan tidak akan ada pengikut dan tiada pengikut tanpa kejujuran dan inspirasi”.

c. Semangat Amal Sholeh.

Pemimpin Spiritual bekerja untuk memberikan kontribusi, dhrama atau amal saleh bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang spiritualis rela bersusah payah, bekerja tak kenal waktu dan lelah untuk bisa memberikan kontribusi terbaiknya, mumpung masih punya kesempatan dan kemampuan untuk berdedikasi kepada Tuhan dan sesama. Orientasi hidup seorang spiritualis bukan untuk “memiliki” sesuatu (*to have*) apakah berupa kekayaan, jabatan, dan simbol-simbol kebanggaan duniawi lainnya, melainkan untuk “menjadi” sesuatu (*to be*).

d. Membenci formalitas dan *organize religion*.

Bagi pemimpin spiritual formalitas tanpa isi itu ibarat pepesan kosong. Pemimpin spiritual lebih mengedepankan tindakan yang substantif.

Kepuasan dan kemenangan bukan ketika mendapatkan pujian, piala dan sejenisnya, melainkan ketika memberdayakan, memampukan, mencerahkan, dan membebaskan orang dan lembaga yang dipimpinnya. Ia puas ketika dapat memberikan sesuatu dan bukan ketika menerima sesuatu. Pujian dan sanjungan manusia apabila tidak disikapi secara arif justru dapat membahayakan dan mengancam kemurnian dan kualitas karya dan kepribadiannya. Karena itu pujian yang ia harapkan adalah pujian dan keridloan Tuhan semata.

e. Sedikit bicara banyak kerja dan santai.

Banyak bicara banyak salahnya, banyak musuhnya, banyak dosanya serta sedikit kontemplasinya dan sedikit karyanya. Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Walaupun seorang pemimpin spiritual sangat efektif dan efisien dalam bekerja dan pekerjaan yang diselesaikan sambung-menyambung seakan tidak ada habisnya, namun dia tidak merasa sibuk, tidak merasa menjadi orang penting, tidak menjadi pelit untuk melayani orang lain. Sebaliknya ia tetap santai, ramah dan biasa-biasa saja.

f. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain.

Pemimpin spiritual berupaya mengenali jati dirinya dengan sebaik-baiknya. Dengan mengenali jati diri ia dapat membangkitkan segala potensinya dan dapat bersikap secara arif dan bijaksana dalam berbagai situasi. Dengan mengenali jati diri ia dapat membangkitkan dengan cara yang memikat, “memukul” tanpa menyakiti, mengevaluasi tanpa

menyinggung harga diri. Dengan mengenali jati diri ia dapat berperilaku, menghormati dan memperlakukan diri sendiri dan orang lain “apa adanya”. Ketika menghadapi orang-orang yang menyulitkan, seorang *trouble maker*, dan menjadi *source of problem* sekalipun ia tetap dengan cara yang arif dan bijaksana dan tetap menghargai jati dirinya.

g. Keterbukaan menerima perubahan.

Pemimpin spiritual berbeda dengan pemimpin pada umumnya. Ia tidak alergi dengan perubahan dan juga bukan penikmat keamanan. Pemimpin spiritual memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam sekalipun. Ia sadar bahwa kehadirannya sebagai pemimpin memang untuk membawa perubahan. Ia sadar bahwa perubahan adalah hukum alam (*sunnatullah*). Pemimpin spiritual berkeyakinan bahwa lembaga yang ia pimpin bukan untuk dirinya, bukan simbol prestasi dan prestise dirinya dan juga bukan untuk keluarga dan kloni-kroninya, melainkan sebaliknya dirinya adalah untuk lembaga bahkan kalau perlu rela hancur asalkan lembaga yang dipimpinya berjaya.

h. Pemimpin yang dicintai.

Bagi pemimpin spiritual, kasih sayang sesama justru merupakan ruh (*élan vital, spirit*) sebuah organisasi. Cinta kasih kata Percaya tidak sama dengan belas kasihan ketika melihat ke bawah yang miskin-papa, jiwa-jiwa terlantar dibanding kita. Cinta kasih adalah sikap menginginkan yang lebih untuk orang-orang lain dibandingkan untuk

dirinya sendiri. Dengan cinta kasih ini interaksi sosial tidak diliputi dengan suasana ketegangan dan serba formal, melainkan hubungan yang cair dan bahkan suasana canda. Hendricks dan Ludeman bahkan mengatakan: “satu-satunya cara terbaik untuk menilaikesehatan sebuah tim atau sebuah perusahaan adalah dengan mengetahui seberapa sering mereka bercanda”.

- i. Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah.

Kedisiplinan pemimpin spiritual tidak didasarkan pada sistem kerja otoritarian yang menimbulkan kekakuan dan ketakutan, melainkan didasarkan pada komitmen dan kesadaran yaitu kesadaran spiritual yang oleh Percaya dianggap sebagai bentuk komitmen yang paling tinggi setelah komitmen politik, komitmen intelektual dan komitmen emosional. Kebiasaan mendisiplinkan diri ini menjadikan pemimpin spiritual sebagai orang yang teguh memegang prinsip, memiliki disiplin yang tinggi tetapi tetap fleksibel, cerdas, bergairah dan mampu melahirkan energy yang seakan tiada habisnya.

- j. Kerendahan hati.

Seorang pemimpin spiritual menyadari sepenuhnya bahwa semuakedudukan, prestasi, sanjungan dan kehormatan itu bukan karena dia dan bukan untuk dia, melainkan karena dan untuk Dzat Yang Maha Terpuji, subhânallah. Sikap rendah hati menurut Percaya adalah pengakuan bahwa anda tidak mempunyai karunia untuk memimpin, namun karunia itu yang memiliki anda, sementara *al-Shadr*

mengatakan bahwa kerendahan hati adalah “memperhatikan kedudukan orang lain dan menghindari perilaku arogan terhadap mereka”.

Pemimpin spiritual menyadari bahwa pemujaan terhadap diri sendiri sangat melelahkan jiwa, sikap bodoh dan awal dari kebangkrutan. Dirinya hanyalah sekedar saluran, media. Allahlah sesungguhnya yang memberi kekuatan, petunjuk, pertolongan. Karakteristik-karakteristik tersebut merupakan rangkuman dari tipe ideal dari sejumlah pemimpin spiritual berdasarkan hasil penelitian. Memang tidak semua pemimpin spiritual yang memiliki setiap karakter tersebut dengan sempurna. Bagaimanapun pemimpin tersebut adalah manusia dan manusia itu tempatnya salah dan lupa (*al-insânu mahallu khata' wa al-niyân*). (Thayib : 2013)

2.3 Loyalitas Kerja

1.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari ancaman dan gangguan pihak yang tidak bertanggungjawab. Menurut (Luhans: 2002) menyatakan bahwa loyalitas sebagai suatu sikap, maka loyalitas organisasi sering didefinisikan sebagai: keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai

keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas kerja adalah suatu sikap setia terhadap organisasi yang dicerminkan dengan

keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dengan penuh keyakinan.

1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja seorang karyawan tidak terjadi begitu saja, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut (poerwopoespito : 2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu:

a). Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Loyalitas organisasional karyawan sulit untuk dicapai jika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

b). Keamanan Kerja

Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi. Di sisi lain ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah.

c). Pemahaman Organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Karyawan secara

rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

d). Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut karyawan mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

e). Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan berarti keyakinan karyawan terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktifitas timbal balik. Kepercayaan dapat diperoleh dari kedua belah pihak yang saling mempercayai. Kepercayaan penting bagi loyalitas organisasional karena kepercayaan merupakan jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk organisasi ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

1.3.3 Indikator Loyalitas Kerja

Indikator yang mencerminkan Loyalitas Kerja menurut (Hasibuan : 2005). Loyalitas kerja terdapat pada individu, loyalitas itu menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan yaitu:

a). Taat pada Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi supaya lancar dan terlaksana maka harus ditaati dengan baik.

b). Tanggung Jawab pada Perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pada karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran. bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c). Kemauan untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d). Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

e). Hubungan antar Pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara

karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f). Kesukaan terhadap Pekerjaan

Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas kerja karyawan :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	H. Andy Dermawan (2015)	Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas kerja pengurus pondok pesantren Nurul Ummah Putri kotagede Yogyakarta masa khidmat 2015-2017	Variabel kepemimpinan spiritual (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pengurus Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yakni ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual (X) terhadap loyalitas kerja pengurus (Y).
2	Tri Afany (2013)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada badan kepegawaian daerah	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup nyata terhadap loyalitas pegawai, dimana menurut persepsi pegawai BKD Kota Depok

		kota Depok”.	gaya kepemimpinan demokratis yang muncul sebagai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BKD Depok ini,
3	Fredi Ariawan (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Religiusitas terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta	Kepemimpinan Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.
4	Wisesa (2008)	hubungan kepemimpinan dengan loyalitas karyawan kepada atasan pada grup SDM PT Bank DKI	terdapat hubungan atau korelasi yang nyata, positif dan kuat antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan grup SDM PT Bank DKI.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

1.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Kerja

Karyawan.

Kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan artinya Pemimpin merupakan figur tempat menaruh harapan yang akan menjadikan sesuatu yang baik terhadap perusahaan yang dipimpinnya. Harapan ini akan terwujud jika seorang pemimpin kreatif dan inisiatif yang selalu semangat berkarya sebagai wujud kepribadian yang memiliki semangat untuk maju. Semua aktivitasnya atas dasar pengabdian kepada Allah SWT yang akan dipersembahkan untuk orang lain dan perusahaannya. Pemimpin seperti ini mendasarkan kepemimpinannya pada kesetiakawanan yang mana berfikir bahwa

perusahaannya akan maju karena orang yang dipimpinnya. Maka karyawan akan loyalitas ke perusahaan dengan suka rela membantu teman rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, jika diterapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat karyawan maka karyawan akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut sehingga karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi dapat diharapkan akan memberikan nilai tambah atau nilai lebih demi keberhasilan perusahaan.

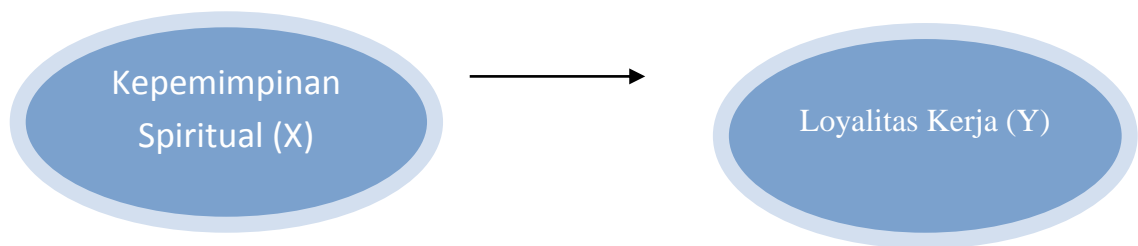
Pengembangan suatu perusahaan sering kali diupayakan dalam hal melakukan suatu hubungan organisasi yang salah satunya adalah memanusiakan manusia. Manusia di dalam terdapat tiga jenis kecerdasan yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang terpenting, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan individu seorang pemimpin diantaranya adalah dengan menerapkan kepemimpinan spiritual.

Penelitian yang di lakukan Fredi Ariawan (2015) mengatakan bahwa Kepemimpinan Relegiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta.

2.6 Kerangka Konseptual

Dari kajian teori dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan spiritual yang baik akan memberikan dampak positif pada loyalitas kerja karyawan. Dengan adanya loyalitas kerja karyawan yang baik maka di harapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan dan waktu yang di berikan oleh perusahaan.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis

Berdasarkan teori dan rumusan masalah penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Diduga Kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Geprek Sa'i jombang.