

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini adalah:

1. Siswanto (2013) dengan judul Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integrative Melalui Implementasi *Workplace Spirituality*. Variabel dalam penelitian ini meliputi *workplace spirituality*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah metode analisis tabulasi silang, uji t-tes beda dan analisis varians, serta analisis pemodelan persamaan struktur (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of values* sebagai dimensi *workplace spirituality* mampu meningkatkan komitmen organisasi, demikian juga terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel *sense of community* tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah.
2. Sriyono dan Farida (2013) dengan judul Pengaruh *Teamwork*, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. Variabel dalam penelitian ini adalah *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah metode analisis Structure Equation Model (SEM) dengan alat analisis AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork*, kepuasan kerja dan

loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

3. Bayu (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah uji statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Mamahit (2010) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada The Sultan Hotel). Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik linier berganda dan *mean score*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak terlalu tinggi atau berada pada skala menengah dan loyalitas karyawan The Sultan Hotel Jakarta secara keseluruhan tinggi serta terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif) terhadap loyalitas karyawan The Sultan Hotel Jakarta.

Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap loyalitas karyawan The Sultan Hotel dibandingkan komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

5. Arifin dan Mutamimah (2009) dengan judul Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Kepemimpinan transformasi (X2), Promosi jabatan (X3), Motivasi (X4) merupakan variabel eksogen, sedangkan Kepuasan (Y1) adalah variabel intervening dan Loyalitas (Y2) adalah variabel Endogen. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan uji statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Kepemimpinan transformasi, Promosi jabatan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas dosen, serta kepuasan dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dosen.
6. John Milliman, dkk (2003) dengan judul *Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes*. Variabel dalam penelitian ini adalah Spiritual di tempat sebagai variabel bebas dan sikap kerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah metode analisis Structure Equation Model (SEM) dengan alat analisis AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan spiritual di tempat kerja yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan *aligment of values* berpengaruh secara signifikan terhadap sikap kerja karyawan.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Nama, tahun, judul penelitian	Variabel	Metodologi penelitian	Hasil
1	Siswanto, (2013) “Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integrative Melalui Implementasi Workplace Spirituality”	Workplace spirituality sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi sebagai variabel terikat.	Analisis tabulasi silang, uji t-tes beda dan analisis varians, serta analisis pemodelan persamaan struktur (SEM)	Menunjukkan bahwa variabel <i>meaningful work</i> , <i>sense of community</i> , dan <i>alignment of values</i> sebagai dimensi <i>workplace spirituality</i> mampu meningkatkan komitmen organisasi. Demikian juga variabel <i>menaningful work</i> dan <i>alignment of values</i> mampu meningkatkan kepuasan kerja. Adapun variabel <i>sense of community</i> tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah
2	Sriyono dan Farida (2013) “Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa”	Kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat	Analisis structure equation model (SEM) dengan alat analisis AMOS	Menunjukkan bahwa <i>teamwork</i> , kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.
3	Bayu (2012) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing)”	Kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Uji statistik regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), pengaruh positif loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4	Mamahit (2010) "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada The Sultan Hotel)."	Organisasional sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat.	Uji statistik linier berganda dan mean score	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak terlalu tinggi atau berada pada skala menengah dan loyalitas karyawan The Sultan Hotel Jakarta secara keseluruhan tinggi serta terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif) terhadap loyalitas karyawan The Sultan Hotel Jakarta. Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap loyalitas karyawan The Sultan Hotel dibandingkan komitmen kontinuans dan komitmen normatif.
5	Arifin dan Mutamimah (2009) "Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen"	Kompetensi (X1), Kepemimpinan transformasi (X2), Promosi jabatan (X3), Motivasi (X4) merupakan variabel eksogen, sedangkan Kepuasan (Y1) adalah variabel intervening dan Loyalitas (Y2) adalah variabel Endogen.	Uji statistik regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa Kompetensi, Kepemimpinan transformasi, Promosi jabatan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas dosen, serta Kepuasan dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dosen.
6	Milliman, dkk (2003) "Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes"	Spiritual di tempat sebagai variabel bebas dan sikap kerja karyawan sebagai variabel terikat.	Analisis structure equation model (SEM) dengan alat analisis AMOS.	Menunjukkan bahwa penerapan <i>Workplace Spirituality</i> yang terdiri dari tiga dimensi yaitu <i>meaningful work</i> , <i>sense of community</i> , dan <i>alignment of values</i> berpengaruh secara signifikan terhadap sikap kerja karyawan.

2.1.1 Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Dari hasil penelitian terdahulu yang disajikan penulis, semuanya menggunakan variabel yang bervariasi meliputi spiritual di tempat kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Persamaan lain dalam hasil penelitian terdahulu adalah tujuan analisis, yaitu menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan serta pengaruh penerapan spiritual di tempat kerja. Selain itu, persamaan lain adalah sampel yang digunakan sama-sama dari karyawan perbankan syariah khususnya kota Malang. Namun dalam penelitian ini lebih terfokus pada tiga bank syariah terbesar di Indonesia, yaitu BMI KC Malang, BSM KC Malang, dan BRIS KC Malang. Adapun perbedaan dari hasil penelitian terdahulu di atas terdapat pada lokasi penelitian, populasi dan sampel yang digunakan (secara khusus), teknik pengambilan data, waktu yang digunakan dalam penelitian, dan nominal hasil dari analisis pengaruh variabel yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini sangat berbeda dengan hasil penelitian terdahulu sebab dalam penelitian ini mengkombinasikan hasil penelitian terdahulu yang satu dengan hasil penelitian terdahulu yang lain.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas menurut Kamus umum bahasa Indonesia adalah taat, patuh, dan setia (Poerwadarminta, 2004). Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai

kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 1988). Lebih lanjut Sudimin (2003), menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama individu tersebut masih berstatus sebagai karyawan.

Konsep loyalitas karyawan dalam islam didefinisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja islami, yaitu suatu sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, kelompok maupun bangsa (Buchori dalam Asifudin, 2004). Loyalitas sebagai bentuk etos kerja islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus sikap kerja yang positif (Yousef, 2001). Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Hal ini telah tercantum dalam QS. Al Baqarah : 207

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ

بِالْعِبَادِ

Artinya “Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hambanya”.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ صَخْرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ يَقُولُ: ((مَا نَهَيْتُكُمْ عَنْهُ فَاجْتَنِبُوهُ، وَمَا أَمَرْتُكُمْ بِهِ فَأَتُوا مِنْهُ مَا سَطَّعْتُمْ، فَإِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ كَثْرَةُ مَسَائِلِهِمْ وَاجْتِلَافُهُمْ عَلَى أَنْبِيَائِهِمْ)) (رواه البخاري ومسلم)

Artinya “Dari Abu Hurairah Abd Rahman bin Shakhr ra. menjelaskan bahwa dia mendengar Rasulullah SAW bersabda: “Apa yang ku larang kepada kalian maka hendaklah kalian laksanakan semampu kalian. Sesungguhnya kebinasaan orang-orang yang sebelum kalian adalah karena banyaknya pertanyaan mereka (yang tak berguna) dan merekapun banyak menentang nabi-nabi mereka”(HR. Bukhori Muslim).

عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ، إِلَّا أَنْ يُؤْمَرَ بِمَعْصِيَةٍ، فَإِنْ أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ << (رواه البخاري ومسلم)

Artinya “Wajib bagi setiap Muslim untuk mendengar dan taat (kepada Sulthan), baik dalam perkara perkara yang disenangi maupun di benci, kecuali diperintah dalam perkara maksiat maka tidak diperbolehkan mendengar maupun taat” (HR Bukhori Muslim)

Dalam ayat Al Qur’an dan hadist diatas digambarkan bahwa seorang karyawan harus memiliki sikap cinta atau loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja dalam bentuk ketaatan dengan tujuan bahwa perusahaan juga akan loyal terhadap karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Loyalitas timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa

antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya, disisi lain perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ ﴿١٥﴾

Artinya “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu hanyalah orang-orang yang percaya (beriman) kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian mereka tidak ragu-ragu dan mereka berjuang (berjihad) dengan harta dan jiwa mereka pada jalan Allah.mereka Itulah orang-orang yang benar*” (Q.S. Al Hujurat:15).

Ayat tersebut menjelaskan orang-orang yang percaya kepada Allah dan Rasul-Nya tidak akan pernah ragu dan rela berjuang dengan mengorbankan harta bendanya bahkan dirinya sendiri demi menegakkan agama Allah dan Rasul-Nya. Bila dikaitkan dengan ayat tersebut, karyawan yang loyal terhadap suatu perusahaan akan selalu melakukan pembelaan apabila perusahaan lain melakukan penawaran pekerjaan (misalnya), maka karyawan tersebut tidak akan terpengaruh dengan perusahaan tersebut sehebat apapun rayuan yang dilakukan untuk menarik karyawan untuk bekerja ditempat lain. Disamping itu, karyawan yang loyal akan rela berkorban dengan pikiran dan tenaga yang ia miliki demi mengembangkan perusahaan tempatnya bekerja.

Sehingga dengan terciptanya loyalitas karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan yaitu memperoleh keuntungan jangka panjang. Kerjasama

yang dilakukan di antara perusahaan dengan karyawannya bukan hanya kerjasama saling mencari keuntungan saja, namun dibalik itu terdapat nilai kebersamaan untuk saling menjaga jalinan kerjasama yang terbangun dengan ikatan tali silaturahmi diantara perusahaan dalam hal ini Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri dan BRISyariah dengan karyawannya.

Konsep loyalitas dalam islam tersebut sesuai dengan teori Siagian (2005), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Hasibuan (2011), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada dalam perusahaan. Poerwopoespito (2004), mengatakan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah “loyal”. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan yang mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Adapun rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja menurun, bahkan menimbulkan bias pemogokan kerja (Nitisemito,1991). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar menimbulkan loyalitas kerja dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Suhendi, 2010). Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (dalam Kadarwati, 2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi, secara positif loyalitas berhubungan dengan usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, RAS dan beberapa sifat kepribadian lainnya. Secara negatif loyalitas berhubungan dengan pendidikan.
2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab

perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya, dan rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Loyalitas tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang dapat membentuk loyalitas karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Trianasari, 2005), yang menitik-beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain. :

1. Taat pada peraturan, Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan, karakteristik pekerjaan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pada karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama, bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. 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 di antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Aspek-aspek loyalitas di atas merupakan proses psikologis individu yang akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan sikap kerja yang positif. Apabila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Adapun indikator karyawan dikatakan memiliki loyalitas menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedisiplinan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah:
 - a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku

- b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
 - c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
 - d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya
2. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggungjawab tersebut adalah:
 - a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
 - b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
 - c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
 - d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
3. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan
4. Kejujuran, dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun tentang DP3, seorang pegawai yang jujur memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh kasih keikhlasan tanpa paksaan

- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

2.2.2 Spiritualitas di Tempat Kerja

Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, mustahil bagi organisasi untuk menghampiri tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi sekarang ini. Untuk menghadapi persaingan yang semakin berat, perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai mengembangkan spiritualitas dalam manajemennya. Saat ini, baik pimpinan dan pemilik perusahaan, maupun karyawan semakin sadar akan pentingnya kebutuhan spiritualitas di tempat kerja.

Spiritualitas di tempat kerja menurut Robbins, dkk (2008), merupakan kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Lebih lanjut Milliman, dkk (2003) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja melibatkan upaya untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam hidup, mengembangkan hubungan yang kuat antar rekan kerja yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi (atau keselarasan) antara keyakinan inti seseorang dengan nilai-nilai organisasinya. Organisasi-organisasi yang mendukung kultur spiritualitas mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka dan memiliki hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah

komunitas. Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang pekerjaan yang lebih bermakna, tentang hubungan antara jiwa dan pekerjaan.

Spiritualitas di tempat kerja akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Litzsey (2003) berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja, akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan. Peneliti-peneliti menemukan korelasi dramatis antara kekuatan budaya organisasi (*Spiritual Workplace*) dengan perolehan keuntungannya. Bahkan dalam beberapa kasus, perusahaan yang lebih *spirituality* melampaui 400-500% perolehan keuntungan bersih daripada yang lain terhadap pengembalian modal dan nilai saham yang dibagikan (Gracia dan Zamor, 2003).

Seseorang yang dibimbing dengan spiritualitas akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal, dapat dipercaya serta mempunyai integritas (Hartnan, dalam Rinda 2014). Demikian juga, mereka yang lebih memungkinkan untuk membuat keputusan etos kerja di tempat kerja. Spiritualitas seperti ini juga mengembangkan karakter yang baik pada diri seseorang.

Spiritualitas di tempat kerja bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek

penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas yang menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global, mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Spiritualitas dalam pekerjaan pada level ini berkaitan dengan visi dan nilai-nilai budaya organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja juga dapat digunakan sebagai motif bekerja. Bagi seorang muslim yang bekerja dalam suatu organisasi tentu akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya. Ia akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah SWT. Karena dorongan utama seorang muslim dalam bekerja menurut pandangan islam adalah bagian dari ibadah. Dalam hadist Bukhari disebutkan bahwa:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ، حَدَّثَنِي شَرِيحُ بْنُ يُونُسَ، عَنْ عَبْدِ الْقُدُوسِ، عَنْ بَكْرِ بْنِ خُنَيْسٍ، عَنْ
 الْأَوْزَاعِيِّ، عَنْ يَحْيَى بْنِ أَبِي كَثِيرٍ، قَالَ: قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ >> يَا بُنَيَّ، الدُّنْيَا بَحْرٌ غَرِقَ فِيهِ
 أَنْاسٌ كَثِيرٌ، فَإِنْ اسْتَطَعْتَ أَنْ تَكُونَ سَفِينَتَكَ فِيهَا الْأَيْمَانَ بِاللَّهِ، وَحَشْوَهَا الْمَلَّ بِطَاعَةِ اللَّهِ
 عَزَّ وَجَلَّ، وَشِرَاعَهَا التَّوَكُّلَ عَلَى اللَّهِ؛ لَعَلَّكَ تَنْجُو << (رواه البخاري)

Artinya "Disampaikan kepada kami dari Abdullah, disampaikan kepada saya dari Syarih Ibnu Yunus dari Abdul Qudus, dari Bakrin bin Khunais, dari Auzai, Yahya bin Abi Katsir berkata "Lukman berkata kepada putranya: "Wahai anakku, dunia ini adalah laut yang menenggelamkan kebanyakan manusia, maka jika kamu bias menjadikan Iman kepada Allah sebagai perahumu, dan penuhilah pekerjaan karena taat kepada Allah Azza Wajalla, dan tujuannya".

Selain dorongan ibadah, islam juga memerintahkan manusia agar bekerja karena keinginan mendapatkan imbalan materi ataupun non materi. Maka dengan cara pandang seperti inilah setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar mendapatkan gaji ataupun jenjang karir saja melainkan mengapresiasi salah satu bentuk amal shaleh yaitu bekerja, sebab hakikat bekerja dalam islam adalah mencari falah. Karena bekerja dengan landasan semangat tauhid dan penuh tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim dalam bekerja yang menganggap bahwa kepuasan tertinggi terletak pada ridho Allah SWT.

Saat ini semakin banyak karyawan yang mengembangkan spiritualitas di tempat kerja seagai cara untuk menambah loyalitas dan meningkatkan semangat juang (Ashmos, 2000). Spiritualitas di tempat kerja dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting dan wajib dimiliki seorang muslim dalam bekerja dan amat

ditekankan oleh ajaran islam karena spiritualitas di tempat kerja erat kaitanya dengan etika dan moral manusia. Hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa Allah mengaruniakan manusia dengan bimbingan para nabi dan rasul untuk membentuk kepribadian (akhlaq) dan sahsiah manusia yang sempurna sebagaimana yang tercantum dalam QS. Al Ahzab: 21. *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”*.

Ayat lain yang menjelaskan tentang spiritualitas kerja adalah QS. Ar Ra'ad:11

لَهُرَّ مَعْقِبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
 فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*.

Ayat di atas menggambarkan bahwa seseorang dengan spiritualitas yang tinggi akan mampu menguasai hawa nafsu yang ada dalam dirinya, mengendalikan perasaan yang mendorongnya untuk tidak melakukan hal-hal yang

dianggap menyimpang dari syariat islam sebab ia selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Sehingga orang yang memiliki spiritualitas akan mampu membawa diri dalam lingkungan dan organisasinya. Ayat diatas juga menjelaskan bahwa seorang harus mampu mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, dalam artian bekerja secara sungguh-sungguh (loyal) untuk mendapatkan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Keberadaan *workplace spirituality* tidak hanya akan menghadirkan kebangkitan korporasi tetapi juga akan membawa tempat kerja ke arah yang lebih baik berupa perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas, dan sikap kerja di tingkat individu hingga korporasi. Keuntungan utama yang diperoleh, menurut para manajer ialah untuk meningkatkan produktifitas dan mengurangi biaya. Inilah yang menjadi alasan utama 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja sangat penting bagi perusahaan dan 27% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2007). *Workplace spirituality* mewakili sebagai kesejahteraan rohani individu dalam bekerja sebagai kondisi yang mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan individu menuju ke kehidupan atau pekerjaan (Altaf dan Awan, 2011).

Ada tiga dimensi utama *workplace spirituality* (Milliman dkk, 2003), yaitu *purpose in one's work* atau "*meaningful work*", *having a "sense of community"*, dan *being in "alignment with the organization's values" and mission*. Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yaitu *individual level*, *group level*, dan *organizational level*.

1. *Meaningful work* mewakili level individu. Hal ini adalah aspek fundamental dari *workplacespirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuandari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksidengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi dalam dirinya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain.
2. *Sense of community* mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompokdari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Padalevel ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritualitas pekerja dalamsebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanyahubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi,dan pengayoman.
3. Aspek fundamental yang ketiga adalah *alignment with organizational values* yang mewakililevel organisasi. Aspek ke tiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memilikikeberpihakan kuat antara nilai-nilai

pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain (Milliman, dkk, 2003).

Adapun dimensi lain dari spiritualitas di tempat kerja menurut Amalia & Yunizarb (2000), adalah Dimensi pertama adalah *intention to quit*. Dimensi ini merujuk pada kondisi yang menunjukkan individu berpikir secara cermat untuk meninggalkan organisasinya sekarang dan mencari alternatif prospek pekerjaan lain; Dimensi kedua adalah *organizational commitment*, yaitu sebuah kondisi yang menunjukkan seorang individu memiliki keterikatan dengan organisasinya dan berharap untuk selalu menjadi bagian dari organisasinya tersebut; Dimensi ketiga adalah *intrinsic job satisfaction*. Dimensi ini berhubungan dengan sikap individu yang berkorelasi dengan pekerjaan seperti prestasi, tanggung jawab, *advancement*, dan *growth*; dan dimensi keempat adalah *Job involvement*, yaitu suatu tingkat ketika seorang individu mampu mengidentifikasi dirinya dan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya, dan merasa bahwa kinerjanya sangat penting untuk harga dirinya. Dimensi terakhir adalah *Organization-based self-esteem* (OBSE). OBSE diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan kepercayaan individu bahwa mereka telah memuaskan kebutuhan-kebutuhannya dan memiliki kepuasan diri (*personal adequacy*) di organisasinya.

Selain dari hal di atas, menurut Robbins dan Judge dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* menyebutkan budaya spiritualitas yang perlu dibentuk adalah:

1. *Strong Sense of Purpose*. Meskipun pencapaian keuntungan itu penting, tetapi hal itu tidak menjadi nilai utama dari suatu organisasi dengan budaya spiritual. Karyawan membutuhkan adanya tujuan perusahaan yang lebih bernilai, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk visi dan misi organisasi.
2. *Trust and Respect*. Organisasi dengan budaya spiritual senantiasa memastikan terciptanya kondisi saling percaya, adanya keterbukaan dan kejujuran. Salah satunya dalam bentuk manajer dan karyawan tidak takut untuk melakukan dan mengakui kesalahan.
3. *Humanistic Work Practices*. Jam kerja yang fleksibel, penghargaan berdasarkan kerja tim, mempersempit perbedaan status dan imbal jasa, adanya jaminan terhadap hak-hak individu pekerja, kemampuan karyawan, dan keamanan kerja merupakan bentuk-bentuk praktik manajemen sumber daya manusia yang bersifat spiritual.
4. *Toleration of Employee Expression*. Organisasi dengan budaya spiritual memiliki toleransi yang tinggi terhadap bentuk-bentuk ekspresi emosi karyawan. Humor, spontanitas, keceriaan di tempat kerja tidak dibatasi. Saat ini sudah cukup banyak perusahaan yang menerapkan budaya spiritualitas di tempat kerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Kepuasan kerja didefinisikan Prabu (2005) sebagai selisih antara

harapan yang dibayangkan oleh seseorang dari kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan dengan kenyataan yang mereka harapkan.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Dimana hal ini berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan dan faktor-faktor lainnya. Jika terdapat selisih yang kecil antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan maka orang tersebut akan merasa puas begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan perasaan individu masing-masing. Kepuasan kerja akan nampak dalam sikap kerja positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Sulistyani (2003), kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan berkualitas yang memiliki peranan besar dalam pengoperasian perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang penting dan paling banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan (Robbins, 2003). Karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi organisasi seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas (Kanwar, dkk, 2009). Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan mungkin berakibat *turnover* dan kemangkiran yang tinggi (Luthans, 2006).

Apabila karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, rotasi kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

Kepuasan kerja dalam kajian keislaman dijelaskan dalam QS At Taubah:

59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ

مِنْ فَضْلِهِ ۚ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)”.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa manusia harus ridha (puas) dengan apa yang telah diberikan Allah dan Rasul-Nya, dan Allah satu-satunya tempat berharap, karena karunia Allah akan diberikan di dunia dan di akhirat kelak.

Adapun hadist yang menjelaskan tentang kepuasan salah satunya adalah:

عن عبد الله بن عمر قال: قال رسول الله أعطوا الأجر أجرة قبل أن يجف عرقه
(رواه ابن ماجه وطبرني)

Artinya “*Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah SAW bersabda “ Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”*(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Jika dikaitkan dengan kepuasan, hadist ini menjelaskan bahwa kepuasan seorang karyawan harus dipenuhi tepat pada waktunya, dimana upah diberikan sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, manusia diharuskan untuk bersyukur dan melihat dan membandingkan golongan bawah dengan golongan atas. Hal ini sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah R.A bahwasanya Rasulullah SAW pernah bersabda “*Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan melihat orang yang diatasamu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima*” (HR. Bukhori-Muslim).

Islam memandang kepuasan kerja seseorang bukan dari aspek duniawi saja tetapi dari aspek ukhrawi juga diperhatikan. Di dalam bekerja seorang muslim harus bersikap ikhlas dan bersungguh-sungguh (ikhlas) dan berniat karena Allah, maka dengan memastikan perkara tersebut sudah terpenuhi maka akan melahirkan perasaan puas terhadap apa yang sudah dikerjakan dan

menyerahkan hasilnya keada Allah SWT. Selain dari faktor pekerja yang bersangkutan, dorongan dari pihak lain juga dibutuhkan seperti rekan kerja, gaji yang cukup, pimpinan yang mempengaruhi psikologi seorang pekerja. Justru kepuasan di dalam islam menekankan kepada kepuasan rohani dan jasmani, hal tersebut dapat dilihat dalam QS Al Baqarah: 83

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا
وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا
الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنتُمْ
مُعْرِضُونَ ﴿٨٣﴾

Artinya *Dan (ingatlah), ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat kebaikanlah kepada ibu bapa, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebahagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling.*

Dari ayat di atas menegaskan bahwa ruang lingkup keilmuan ekonomi islam lebih luas dibandingkan dengan ekonomi konvensional. Ekonomi islam bukan hanya berbicara tentang pemuasan materi yang bersifat fisik, tetapi juga berbicara cukup luas tentang pemuasan materi yang bersifat abstrak, pemuasan yang lebih berkaitan dengan posisi manusia sebagai hamba Allah SWT (Ristiani, 2012).

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang baik puas dari aspek materi (duniawi) dan aspek abstrak (ukhrawi).

Adapun indikator yang memengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
2. Kepuasan fisik, merupakan indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur karyawan
3. Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan dengan lingkungan sekitar perusahaannya
4. Kepuasan psikologis, yaitu indikator yang berhubungan dengan kepribadian karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam pekerjaan, dan bakat dalam pekerjaan.

2.2.4 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi MSDM organisasional sebagai

salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dongoran, 2001).

Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara sungguh–sungguh. Dalam rangka memahami komitmen karyawan terhadap organisasi yang sebenarnya, maka beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka sebagai berikut;

Steers dan Porter (1983) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *identification* (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), *job involvement* (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan *loyalty* (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai dan memiliki organisasi dan kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam bekerja, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dapat dipahami bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Dalam islam keyakinan yang kuat, tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun bathiniyah. Allah telah berfirman dalam QS. Fushilat: 30

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".*

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat dicapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan *istiqomah*. Balasan untuk orang *istiqomah* adalah tempat yang paling baik, itulah janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

Jadi komitmen organisasi dalam konsep islam dinilai sebagai kepercayaan atau keyakinan dan keinginan untuk tetap ada dalam organisasi secara konsisten (*istiqomah*) untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal (Miner, 1992)

Komitmen organisasi berkaitan dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Loyalitas merupakan perasaan karyawan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal. Menurut Marchington (1986) loyalitas karyawan adalah sesuatu yang penting untuk menghadapi tingkat persaingan yang semakin kompleks. Untuk menumbuhkan loyalitas karyawan, manajemen harus

memberikan kepercayaan dan jaminan keamanan kerja, upah yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, yang memungkinkan karyawan untuk berkembang.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi (Meyer dan Allen, 1997). Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah akan memunculkan masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan, kemudian pengunduran diri, dll. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan (Komaruddin, 2009).

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka pihak perusahaan harus memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi komitmen. Sopiah (2008) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu : (1) Promosi; (2)

Karakteristik pekerjaan; (3) Komunikasi; (4) Kepemimpinan; (5) Pertukaran ekstrinsik; (6) Pertukaran intrinsik; (7) Imbalan ekstrinsik; (8) Imbalan intrinsik. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Brown dan Peterson pada James Boles, dkk (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan komitmen organisasi. Jadi untuk tetap menjaga komitmen karyawan, hal yang pertama dilakukan pimpinan perusahaan adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Rego dan E Cunha (2008) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian Khanifar, dkk (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen profesional. Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan perasaan suka cita karyawan di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi lebih bermakna, karyawan menikmati pekerjaannya, lebih bisa mengekspresikan ide dan hasil kerja mereka, dan kontribusi yang tinggi terhadap komunitas.

Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai andil besar dalam menentukan eksistensi perusahaan di peta persaingan bisnis (Rego dan Cunha, 2008). Organisasi yang sukses, mempunyai para pekerja di dalamnya dengan komitmen mewujudkan visi misi organisasi yang besar. Keinginan untuk mengembangkan organisasinya, bangga terhadap apa yang telah dicapai organisasinya dan juga bersama-sama mencapai tujuan dalam organisasi merupakan suatu bentuk komitmen organisasi (Mitroff, 2003). Komitmen

organisasi tidak dapat terlepas dari apapun terutama bisnis yang dilakukan oleh manusia, baik di bidang perdagangan, manufaktur, atau bahkan perbankan.

Bentuk komitmen organisasi menurut Widodo (2010) terdapat tiga macam bentuk, diantaranya adalah komitmen afektif, dimana komitmen ini muncul karena ada keterikatan psikologis individu/karyawan terhadap organisasinya; komitmen lanjutan, dimana komitmen ini berkaitan dengan pertimbangan untung-rugi meninggalkan organisasi; komitmen normatif, dimana komitmen ini terbentuk berkaitan dengan persepsi individu/karyawan bahwa sebagai anggota organisasi mereka merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bertahan di organisasinya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Spiritualitas di Tempat Kerja dan Loyalitas Karyawan

Spiritualitas merupakan salah satu faktor utama kesuksesan organisasi jangka panjang. Banyak organisasi saat ini mencari cara untuk berhasil dengan menggunakan potensinya dalam memaksimalkan komitmen, kepuasan kerja karyawan maupun motivasi internal karyawan melalui berbagai domain spiritualitas (Malik, dkk, 2010 dalam <http://repository.mb.ipb.ac.id/>). Robbins (2006) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) memiliki peran penting dalam pencapaian efektivitas organisasi dan perubahan sikap karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi,

mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasinya dan mempunyai loyalitas yang tinggi.

Sesuai dengan Rego dan Cunha, Milliman, dkk (2003) dalam penelitiannya mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja akan mempengaruhi sikap kerja. Salah satu spesifikasi sikap kerja karyawan yang diyakini memiliki hubungan dengan spiritualitas di tempat kerja adalah loyalitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Giacalone dan Jurkiewicz (2003), menyatakan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja para karyawan secara perorangan seperti meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kebahagiaan, motivasi, keterlibatan kerja, dan inovasi. Dalam riset lain juga dipaparkan bahwa agama (spiritualitas) merupakan salah satu prediktor bermakna terhadap komitmen organisasi pada organisasi yang berlatar belakang agama (Brown dan Sergeant, 2007) dan persepsi religiusitas mempengaruhi loyalitas (Fatmah, 2005)

2. Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah konsekuensi dari nilai spiritualitas dalam pekerjaan (Kumpikaite, 2009). Perilaku karyawan dalam organisasi dengan tingkat spiritualitas positif akan mendukung organisasi mendemonstrasikan komitmen pada tingkatan yang lebih besar daripada organisasi yang tidak memiliki nilai spiritualitas (Milliman, dkk, 2003). Selain itu, Spiritualitas di Tempat Kerja juga mendorong komitmen karyawan terhadap produktivitas dan menurunkan absensi dan job turn over (Fry, 2003). Adapun

secara ringkas Siswanto (2013) menjelaskan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja secara umum mampu meningkatkan komitmen karyawan. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

3. Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja

Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ravari, dkk (2009), mengatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja merupakan hasil dari spiritualitas di tempat kerja yang dapat menurunkan *turn over* pekerja dan absensi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Siswanto (2013) yang menyatakan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja secara umum mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

Milliman, dkk (2003) juga menunjukkan bahwa implementasi dimensi *workplace spirituality* yang terdiri atas *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of values* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

4. Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja

Arifin dan Mutamimah (2009) menyatakan bahwa variabel kepuasan secara langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas dosen secara signifikan. Artinya, semakin individu puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, lebih loyal, lebih stabil, dan lebih produktif sehingga

lebih menguntungkan organisasi (Mowday, dkk, 1982). Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kepuasan kerja karyawan.

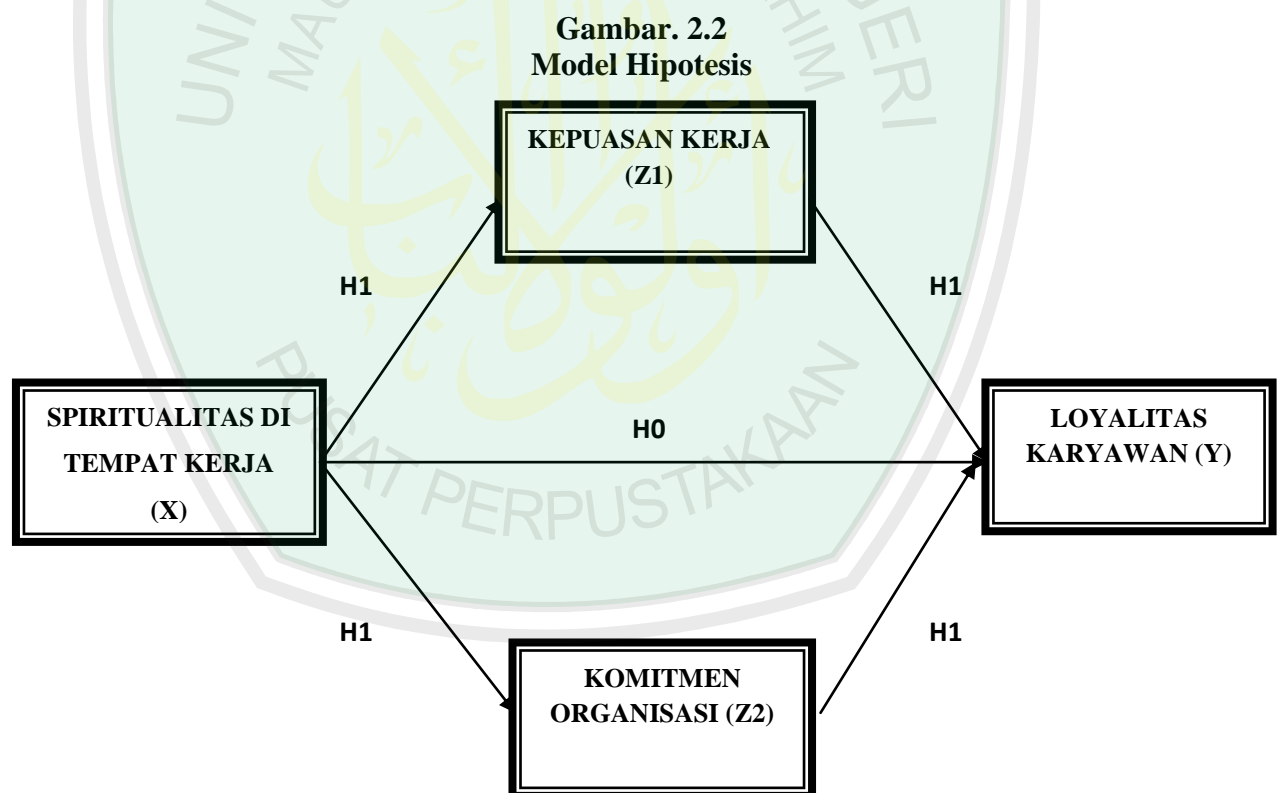
5. Loyalitas Karyawan dan Komitmen Organisasi

Loyalitas yang berarti bertahan dalam organisasi juga berarti berusaha mencapai tujuan organisasi. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi merupakan harapan pribadi karyawan. Hal ini diwujudkan dengan kesediaan bekerja dengan sungguh-sungguh (Kuntjoro, 2009) dan berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Dimana upaya, kemauan, kesediaan dan kesadaran bekerja keras sebaik mungkin sesuai keinginan organisasi dalam pekerjaan merupakan bagian dari komitmen organisasi.

Robinson, Simourd, dan Porporino (dalam Siswanto, 2013), menjelaskan tingginya komitmen organisasi akan menjadikan karyawan bersedia berkorban terhadap organisasinya, tingkat kesetiaan (loyalitas) yang tinggi, rendahnya stress kerja dan tentu akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Mamahit (2010), terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif terhadap loyalitas karyawan. Suhendi (2010) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan dalam perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan kajian atas teori-teori tentang spiritualitas di tempat kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta hasil-hasil penelitian terdahulu maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagaimana gambar menjelaskan bahwa variabel penelitian yakni spiritualitas di tempat kerja merupakan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat yakni loyalitas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja ataupun komitmen organisasi.



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui variabel mediator kepuasan dan komitmen organisasi.

Hipotesis secara statistik

H0: Variabel spiritual di tempat kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan

H1: Variabel spiritual kerja tidak berpengaruh secara langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan.