

KEPEMIMPINAN ISLAMI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI DI SIDOARJO

Elfira Maya Adiba*
STIE Perbanas Surabaya

Abstract

Human resources is the main asset in the company, so the company should pay more attention to this aspect. Islamic leadership is not just a relationship between leaders and subordinates, but more than that, the leader must also be able to give a direct, protect, and treat their employees fairly. It is better known as servant leadership which is a leadership with moral approach based on ethics, morality, and spirituality. This study aims to determine the influence of Islamic leadership, job satisfaction, and job commitment to the job loyalty of the employee of Bank Syariah Mandiri in Sidoarjo. This research used multiple regression. The results of this study are Islamic leadership, job satisfaction, and job commitment simultaneously have a positive and significant impact on job loyalty of employee of Bank Syariah Mandiri in Sidoarjo.

Keywords: *Islamic Leadership; Job Satisfaction; Job Commitment; Job Loyalty*

Abstrak

Sumber daya insani merupakan aset penting dalam perusahaan, sehingga aspek ini harus lebih diperhatikan. Kepemimpinan Islami merupakan kepemimpinan dalam Islam tidak hanya sekedar hubungan antara atasan dan bawahan, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin juga harus bisa mengarahkan, melindungi, dan memperlakukan karyawannya dengan adil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Analisis penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo.

Kata kunci: *Kepemimpinan Islami; Kepuasan Kerja; Komitmen Kerja; Loyalitas Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya insani merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga perlu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Konsekuensinya adalah perlu ada pimpinan yang perhatian dan sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan organisasi (Sari, Muis, & Hamid, 2012). Hal tersebut juga perlu dilakukan untuk membuat karyawan menjadi loyal kepada perusahaan.

Ratnasari (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan berbasis spiritual Islam atau khalifah di bumi memiliki tanggung jawab sebagaimana tercantum dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya : *"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"*

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Tugas menjadi khalifah tersebut berarti harus mampu mengolah segala yang ada di bumi dalam rangka beribadah kepada Allah. Tugas sebagai khalifah tersebut juga bertujuan untuk mewujudkan perdamaian dan kesejahteraan manusia. Tugas tersebut menjadi ciri kepemimpinan yang berbasis spiritual.

Pemimpin yang berbasis spiritual menganggap dunia merupakan perjalanan menanam benih kebaikan yang akan dipanen di akhirat. Prinsip kepemimpinan berbasis spiritual menempatkan Allah dan Rasulullah sebagai pusat dari cara dirinya menampakkan wajah di muka bumi. Allah dan Rasulullah merupakan

sumber inspirasinya (Tasmara, 2006). Pemimpin spiritual memiliki ciri utama selain memegang kejujuran adalah berorientasi pada kasih sayang kepada manusia dan makhluk lainnya. Kehadiran orang lain merupakan berkah Ilahi yang harus dijaga dan ditingkatkan. Bukan hanya sekedar hubungan sosial, tetapi jauh lagi menjadi hubungan yang lebih terikat pada hubungan emosional spiritual yang berlimpahkan kasih sayang, persaudaraan, dan saling menghormati (Tasmara, 2006).

Nabi Muhammad *Shalla 'l-Lāhu 'Alaihi Wa Sallam* adalah sosok dalam *Islamic leadership* yang dinilai merupakan kepemimpinan yang ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban manusia. Rivai, Bachtiar, & Amar (2013) menjelaskan bahwa pola kepemimpinan Rasulullah dapat dijadikan rujukan yang utama dalam kehidupan umat manusia, terutama bagi yang beriman dan bertakwa. Rivai & Arifin (2009) menjelaskan mengenai prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan bagi pemimpin yang baik diantaranya dengan menunjukkan kepeduliannya terhadap orang lain dan mampu menciptakan suasana yang mendorong kepuasan dan kebanggaan diri. Pemimpin juga harus bisa membangun hubungan baik dengan karyawan, sehingga karyawan bekerja dengan positif melalui cara yang produktif (Rivai & Arifin, 2009). Kepemimpinan Islami dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pandangan karyawan Bank Syariah Mandiri terhadap kemampuan pemimpinnya untuk mengarahkan dan memotivasi karyawannya sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist, dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Hasil penelitian PwC (PricewaterhouseCoopers) Indonesia yang dipublikasikan tahun 2014 menunjukkan penyebab paling dominan karyawan meninggalkan perusahaan adalah karyawan mencari kompensasi dari perusahaan lain yang lebih baik. Alasan lainnya adalah karena mencari kesempatan karir yang lebih baik, kekecewaan dengan kepemimpinan, mencari posisi atau peran yang lebih menantang, dan alasan lain yang tidak disebutkan dalam publikasi PwC ("https://www.pwc.com/id/en/publications/assets/indonesian-banking-survey-2014," 2016). Alasan ketidakpuasan dengan pemimpin masih menjadi salah satu

alasan karyawan keluar dari perusahaan, oleh karena itu hal yang berkaitan dengan kepuasan pada pemimpin masih harus diperhatikan oleh perusahaan.

Karyawan yang sudah puas dengan perusahaan cenderung bertahan di perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Aydogdu & Asikgil (2011) bahwa karyawan yang puas dengan perusahaan akan menetap di perusahaan lebih lama. Kepuasan kerja dalam konteks Islam, dijelaskan oleh Baharom, Saad, Ismail, & S (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang diperoleh sebelum, selama, dan setelah melakukan beberapa pekerjaan. Segala pekerjaan dilakukan berdasarkan pada keimanan yang merupakan wujud perbuatan sholeh dan dilakukan untuk mendapat keridhaan Allah. Kebahagiaan tersebut merupakan bentuk kesenangan dan kedamaian lahir dan batin. Kebahagiaan sebelum melakukan beberapa pekerjaan merupakan niat bekerja untuk Allah. Kebahagiaan selama bekerja adalah ketika pekerjaan berjalan sesuai atau tidak dengan batas-batas yang ditentukan oleh Allah, dan kebahagiaan setelah bekerja adalah ketika tujuan bekerja sebagai perbuatan sholeh telah tercapai (Baharom et al., 2014).

Kebahagiaan tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga pemenuhan kebutuhan agama secara moral dan spiritual. Kebahagiaan tidak sekedar kegembiraan atau kesenangan. Kebahagiaan memberikan kedamaian dan ketenangan. Amaliah, Aspiranti, & Purnamasari (2015) menjelaskan bahwa manusia membutuhkan agama sebagai sumber kehidupan dan nilai-nilai moral sebagai panduan hidup untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya. Seorang mukmin yang terpenuhi kebutuhan spiritualnya maka akan mendapatkan kepuasan kerja. Imam Ghazali tidak menyangkal bahwa harta adalah salah satu hal yang dapat menjadi orang bahagia, tetapi bukanlah tujuan utama dari kehidupan manusia.

Shahab (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja juga berarti merasa nyaman dalam pekerjaan, dalam artian pekerjaan saat ini memberikan ketenangan hidup. Karyawan yang sudah nyaman dengan pekerjaan cenderung terus bertahan di perusahaan karena pekerjaan saat ini memberikan ketenangan hidup. Shahab (2010) juga menambahkan penjelasannya bahwa dalam kepuasan kerja, karyawan merasa *qana'ah* atau merasa cukup atas gaji yang diterima. Steers dan Porter (1983) dalam Martiwi, Triyono, & Mardalis (2012) juga mengatakan bahwa loyalitas kerja

akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja di perusahaan.

Malthis & Jackson (2001) mendefinisikan komitmen kerja adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi. Komitmen kerja dalam Islam adalah kesediaan dan kerelaan bekerja menepati segala ketentuan kerja dalam ajaran Islam secara konsisten (Amin, 2010). Orang yang memiliki komitmen kerja adalah mukmin yang berkomitmen terhadap Islam. Komitmen kerja merupakan konsekuensi logis dari komitmen terhadap Islam sebagai hasil keimanannya kepada Allah dan Rasul-Nya (Amin, 2010).

Komitmen dalam Islam merupakan bentuk *istiqamah* yang menunjukkan kekuatan iman manusia sehingga ia tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan (Tasmara, 2001). Tasmara (2001) menjelaskan bahwa *istiqamah* melahirkan sikap konsisten dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik. Tasmara, (2001) menjelaskan bahwa hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Huud ayat 112, yang berbunyi:

فَأَسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٢﴾

Artinya: “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

Komitmen adalah salah satu rumus hidup untuk meraih prestasi. Karyawan yang memiliki sifat *istiqomah* merupakan aset sumber daya insani yang paling berharga karena kualitasnya merepresentasikan sepuluh kali lipat dibanding dengan orang-orang yang tidak mempunyai jiwa *istiqomah* (Tasmara, 2001). Karyawan yang sudah berkomitmen maka akan setia dengan perusahaan. Kesetiaan dan kecocokan pada perusahaan merupakan loyalitas kerja (Iqbal, Tufail, & Lodhi, 2015). Loyalitas kerja karyawan juga merupakan manifestasi dari komitmen karyawan, kekuatan relatif individu, dan keterlibatan dalam organisasi (Sharma & Bajpai, 2015).

Karyawan yang loyal meyakini bahwa pekerjaan pada perusahaan saat ini merupakan pilihan terbaik. Karyawan yang loyal tidak hanya berencana untuk tetap dalam perusahaan, juga tidak aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain, serta tidak responsif terhadap penawaran pekerjaan dari perusahaan lain (Pandey & Khare, 2012). Loyalitas kerja berarti karyawan bersedia untuk bekerja di perusahaan saat ini, ia mencoba yang terbaik untuk keberhasilan organisasi. Karyawan yang loyal memutuskan untuk tidak meninggalkan perusahaan (Waqas et al., 2014).

Pencapaian tingkat loyalitas kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang membantu bank untuk mencapai tujuan mereka, serta dianggap sebagai prasyarat bagi banyak organisasi modern. Perbankan yang memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi adalah bank yang efektif, dengan demikian perusahaan (bank) dapat mencapai tujuan yang diinginkan, keuntungan yang signifikan, dan kinerja yang tinggi. Hal ini merupakan tambahan keunggulan kompetitif bank sebagai hasil dari mempertahankan staf yang berkualitas dalam bidang perbankan (Al-Ma'ani, 2013).

Karyawan yang loyal akan setia terhadap perusahaan, sehingga hal ini akan menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Perusahaan akan dapat menurunkan biaya rekrutmen serta rahasia perusahaan akan senantiasa terjaga. Iqbal et al., (2015) meneliti tentang pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen karyawan dan *financial benefit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu penelitian ini menambahkan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan Islami dan kepuasan kerja selain komitmen kerja.

Penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan Islami telah dilakukan oleh Ratnasari (2014). Hasil penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Hal ini yang menjadikan menarik untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan bank syariah mandiri di Sidoarjo, dimana ditambahkan dua variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen kerja. Penelitian lainnya atau sebelumnya belum ditemukan secara spesifik menggunakan variabel bebas kepemimpinan Islami,

kepuasan kerja, dan komitmen kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap loyalitas kerja.

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang orientasi bisnisnya bersifat spiritual, tidak lepas dari norma agama dan nilai-nilai agama. Dibutuhkan sebuah konsep tersendiri yang bisa mengatur keberadaan sumber daya insani di bank syariah, yang memiliki unsur dunia dan akhirat (Trimulato, 2017). Nilai-nilai spiritualitas tersebut bisa dilihat hasilnya melalui beberapa aspek diantaranya dari sudut kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan loyalitas kerja. Karyawan yang puas dan berkomitmen akan loyal terhadap perusahaan, dimana salah satu tandanya adalah bersemangat untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agung yang merupakan karyawan bagian SDI, Bank Syariah Mandiri Cabang Sidoarjo selain terkenal sebagai salah satu cabang dengan pencairan pembiayaan terbesar diantara cabang-cabang lainnya di Jawa Timur, Bank Syariah Mandiri Cabang Sidoarjo juga dikenal oleh kantor pusat dengan kehandalannya saat meng-*handle* acara-acara cabang dan kekompakan timnya. Prestasi lainnya yaitu pada tahun 2015 kantor pusat Bank Syariah Mandiri memberi penghargaan Bank Syariah Mandiri Cabang Sidoarjo sebagai cabang terbaik nasional dan *marketing* terbaik secara nasional tahun 2015. Berdasarkan prestasi-prestasi tersebut maka menarik dilakukan penelitian terkait sumber daya insani Bank Syariah.

PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) mencatat asetnya per Desember 2016 sebesar Rp 78,8 triliun atau mengalami peningkatan sebesar 12,03 persen bila dibandingkan tahun 2015 sebesar Rp 70,4 triliun. Total rekening nasabah BSM untuk DPK mencapai 6,47 juta rekening dan 360.000 rekening untuk pembiayaan, sehingga BSM masih tetap memimpin pangsa pasar bank syariah (Supriyatna, 2017). Pangsa pasar Bank Syariah Mandiri yang besar juga merupakan hal menarik untuk dilihat bagaimana BSM menyiapkan Sumber Daya Insani (SDI) yang handal, dalam rangka peningkatan pangsa pasar bank syariah di Indonesia. Bank Syariah Mandiri tentunya harus fokus pada pengelolaan dan pengembangan SDI untuk menyediakan dan melayani sektor jasa dan keuangan syariah yang semakin

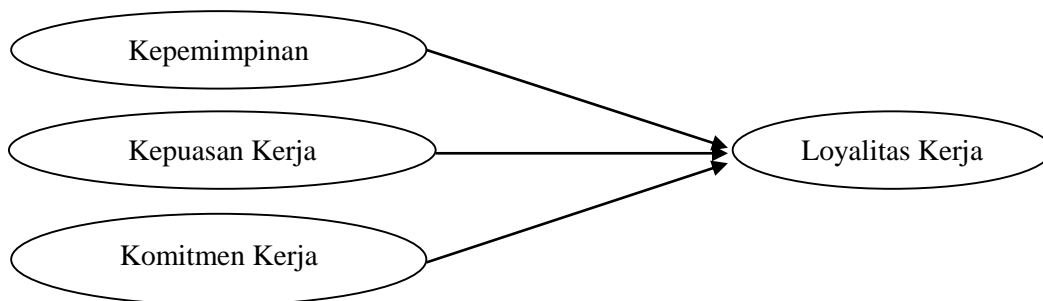
baik dalam rangka peningkatan pangsa pasarnya. Bagaimana perusahaan bisa mewujudkan tujuannya untuk meningkatkan pangsa pasarnya jika karyawannya tidak betah di perusahaan. Hal tersebut akan menarik untuk diteliti pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap loyalitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS. Obyek penelitian ini yaitu kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan loyalitas kerja. Subyek penelitian ini yaitu karyawan bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2010). Berdasarkan fakta dilapangan jumlah responden sebanyak 38 karyawan.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu loyalitas kerja. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Variabel kepemimpinan Islami dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Ratnasari (2014) yang diukur dengan indikator: adil, bijaksana, konsisten, profesional, jujur, dan teladan. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Shahab (2010) yang diukur dengan indikator: mudah bersyukur, ketenangan hidup, kepercayaan diri, penghargaan, dan cukup. Komitmen kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang mengacu pada penelitian Amin (2010), yaitu: bekerja merupakan ta’atullah (ketaatan kepada Allah), bekerja secara ikhlas sebagai bentuk ibadah, konsisten (istiqamah) dalam bekerja, keterikatan emosional, kesadaran atas risiko jika keluar dari perusahaan, dan memiliki kewajiban moral untuk tetap di perusahaan. Variabel loyalitas kerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Ali & Al-Kazemi

(2007) serta Ibrahim & Al Falasi (2014). Variabel loyalitas kerja ini diukur dengan indikator: kerja keras, pencapaian tugas, menunjukkan ide, mendukung tujuan BSM, kesetiaan terhadap BSM, mengikuti kode etik BSM, senang bercerita tentang BSM (dalam hal positif), menganggap permasalahan BSM juga permasalahan pribadi, merasa menjadi bagian keluarga BSM, BSM berarti secara personal, rasa memiliki pada BSM, anggapan loyalitas adalah penting, dan terus berkarir di BSM. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Loyalitas Kerja
- X₁ : Kepemimpinan Islami
- X₂ : Kepuasan Kerja
- X₃ : Komitmen Karyawan
- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- e : Standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan variabel bebas dalam model regresi secara signifikan mempengaruhi variabel terikat. H₀ dalam uji F ini adalah kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, komitmen kerja secara simultan tidak memengaruhi loyalitas kerja. H₁ dalam uji F ini adalah kepemimpinan Islami,

kepuasan kerja, komitmen kerja secara simultan memengaruhi loyalitas kerja. Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi adalah 0.000 yang menunjukkan bahwa $sig < 0.05$. F_{tabel} adalah 2.92 dan F_{hitung} sebesar 41.692 ($F_{hitung} > F_{tabel}$), dimana hal ini berarti kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo

Tabel 1. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	770.397	3	256.799	41.692	.000 ^a
Residual	209.419	34	6.159		
Total	979.816	37			

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS 16

Hasil Uji t

Berdasarkan koefisien regresi, masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan positif terhadap variabel terikat. Hubungan positif terlihat dari koefisien variabel bebas yang bernilai positif.

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas dalam model regresi secara signifikan memengaruhi variabel terikat. Berdasarkan tabel 2, nilai signifikansi masing-masing variabel kurang dari 0.05 ($sig < 0.05$). Berdasarkan tabel 2 juga dapat dilihat bahwa semua $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan analisis signifikansi dan perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan masing-masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Hal ini terlihat dari koefisien determinasi parsial (r^2) variabel kepuasan kerja sebesar 0.4396 (hasil kuadrat 0.663) atau 43,96%.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t _{hitung}	t _{tabel}	Keputusan	Sig.	Keputusan	Correlations Partial
		B	Std. Error						
1	(Constant)	4.089	3.133	1.305			.201		
	Kepemimpinan_Islami	.481	.154	3.118	1.96	Hi diterima	.004	Hi diterima	.472
	Kepuasan_Kerja	1.220	.236	5.166	1.96	Hi diterima	.000	Hi diterima	.663
	Komitmen_Kerja	.469	.191	2.462	1.96	Hi diterima	.019	Hi diterima	.389

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS 16

Tabel Model Summary

Tabel model summary digunakan untuk melihat nilai R² (R Square), dimana jika nilai R² mendekati 1 maka model semakin bagus. Berdasarkan tabel 3 tersebut, nilai R² adalah 0,786 atau dapat dikatakan 78,6% variasi yang terjadi dalam loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri dipengaruhi secara simultan oleh kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja, sisanya sebanyak 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.767	2.482

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS 16

Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Loyalitas Kerja

Kepemimpinan dalam Islam dikenal adanya istilah pemimpin sebagai *servant*. Pemimpin sebagai *servant* selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan dan membimbing para pengikut mereka menuju kebaikan serta mampu memberikan keteladanan. Pemimpin yang memberikan contoh keteladanan yang baik akan

disenangi oleh karyawannya, sehingga karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.

Karyawan yang loyal memiliki keyakinan yang kuat dan mendukung tujuan serta nilai-nilai perusahaan. Mereka memiliki kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup untuk perusahaan dan ada keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Pentingnya loyalitas di tempat kerja telah diakui diseluruh dunia karena kinerja organisasi apapun bergantung pada loyalitas karyawan (Ibrahim & Al Falasi, 2014). Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo loyal dengan menunjukkan sikap kerja kerasnya dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan dan selalu berusaha memenuhi setiap target atau tugas perusahaan. Allah SWT senantiasa mengajak manusia untuk tidak lalai pada setiap pekerjaannya. Allah berfirman dalam surat Al-Anam ayat 61:

وَهُوَ الْغَافِرُ فَوْقَ عِبَادِهِ وَيُرْسِلُ عَلَيْكُمْ حَفَظَةً حَتَّىٰ إِذَا جَاءَ أَحَدَكُمْ الْمَوْتُ تَوَفَّتْهُ رُسُلُنَا وَهُمْ لَا يُفِرُّونَ ﴿٦١﴾

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

Karyawan melakukan itu semua karena terinspirasi dari pimpinannya. Karyawan juga dapat menunjukkan ide dimana pimpinan menjadi jembatan mereka untuk memberikan ide dan masukan untuk perusahaan. Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo mendapatkan kesempatan yang sama dari pimpinan dalam hal keikutsertaan pelatihan untuk meningkatkan *skill* mereka dalam dunia perbankan syariah. Pimpinan Bank Syariah Mandiri juga menggunakan baik pengetahuan agamanya maupun pengalamannya dalam pekerjaan, misalnya dalam hal menyikapi kebijakan dari kantor pusat. Pimpinan juga konsisten dalam pengambilan keputusan mengenai pembiayaan. Pimpinan tidak segan-segan menjelaskan bagaimana memanfaatkan peluang baik dari sisi pengumpulan dana (*funding*) maupun penyaluran dana (*financing*). Sikap ini yang sering menjadi teladan karyawannya. Kejujuran juga senantiasa dijunjung tinggi oleh pimpinan.

Pimpinan keluar kantor memang untuk kepentingan kantor, misalnya untuk menemui nasabah atau calon nasabah dan ikut serta terjun lapangan untuk penilaian jaminan (taksasi) pembiayaan. Kepemimpinan Islami pada Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo ini yang membuat karyawannya loyal.

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada karyawannya dapat menumbuhkan rasa kedekatan, sehingga karyawan merasa dirinya merupakan bagian penting dari perusahaan. Hal tersebut ditemui dalam pengamatan peneliti. Pimpinan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo, saat sudah tutup jam operasional kantor, tidak segan-segan mengumpulkan kembali *frontliner* untuk diberikan pengarahan dan *sharing* permasalahan hari itu untuk dipecahkan bersama. Pimpinan tersebut memberikan masukan berdasarkan pengalamannya. Dampaknya adalah karyawan menjadi percaya diri kembali untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Sikap pimpinan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo yang telah disebutkan itulah yang membuat karyawan semakin merasa menjadi bagian keluarga Bank Syariah Mandiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ali & Al-Kazemi (2007) serta Ibrahim & Al Falasi (2014) tentang loyalitas. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ding, Haiyan Lu, & Lu (2012) bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Penelitian Ghasti, Torbehbar, & Farhoudnia (2014) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri ditunjukkan dengan sikap bersyukur dengan pekerjaan saat ini. Karyawan bersyukur dengan pekerjaan saat ini karena banyak orang yang mengidamkan bekerja di tempat mereka dan mereka berhasil mendapatkan pekerjaan tersebut. Karyawan juga bersyukur dengan pekerjaan saat ini karena mereka dapat mewujudkan harapan orang tua. Karyawan setuju pekerjaan saat ini dapat memberikan ketenangan hidup, karena dengan

pekerjaan ini mereka dapat menghidupi keluarga. Karyawan juga berpendapat bahwa saat ini mereka sudah menguasai pekerjaan, sehingga memberikan mereka ketenangan. Karyawan juga bersyukur dengan pekerjaannya saat ini. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya di BSM berpendapat bahwa gaji yang diterima terbebas dari riba sehingga memberikan ketenangan hati.

Karyawan yang setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan di Bank Syariah Mandiri saat ini membuat mereka percaya diri, memberikan alasan bahwa kerja di sektor perbankan merupakan idaman banyak orang dan masih dianggap suatu hal yang ‘wah’, sehingga bekerja di Bank Syariah Mandiri membuatnya semakin percaya diri. Karyawan yang setuju bahwa mereka mendapat penghargaan atas pekerjaan saat ini, terlihat penghargaan tersebut berupa adanya bonus tahunan yang sesuai dengan kinerja mereka dan adanya program karyawan terbaik atau teladan. Indikator terakhir yaitu cukup atau *qana'ah* dirasakan karyawan terhadap gaji yang mereka terima.

Kepuasan yang mereka dapatkan dari Bank Syariah Mandiri ini yang membuat karyawan loyal. Karyawan yang loyal, berdasarkan penjelasan Martiwi et al. (2012), salah satu aspeknya adalah mengikuti peraturan yang berlaku. Karyawan Bank Syariah Mandiri juga setuju bahwa mereka selalu mengikuti kode etik atau aturan perusahaan. Allah senantiasa memerintahkan umat manusia untuk mengikuti aturan yang berlaku. Hal ini sesuai dalam surat Al-Imran ayat 103:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.”

Berdasarkan hasil pengujian regresi baik secara simultan dan parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi parsial (r^2) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja ini merupakan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan BSM di Sidoarjo. Hal ini berarti semakin puas karyawan BSM, maka akan semakin loyal terhadap BSM. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Abdullah et al. (2009) bahwa peningkatan kepuasan karyawan dapat menyebabkan peningkatan partisipasi karyawan dan berpotensi membuat karyawan loyal kepada perusahaan.

Loyalitas karyawan adalah hasil dari kepuasan kerjanya. Berdasarkan jawaban pertanyaan terbuka peneliti dalam kuesioner, terlihat juga karyawan BSM di Sidoarjo diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan dalam rangka meningkatkan *skill* yang menunjang pekerjaan mereka saat ini. Karyawan juga diberikan arahan tentang jenjang karir mereka kedepannya. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Walker (2005), dalam Sharma & Bajpai (2015) bahwa karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat perusahaan menawarkan kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan memberikan jalur karir yang jelas kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Pandey & Khare (2012) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bersungguh-sungguh dalam organisasi dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Karyawan juga akan berusaha tampil sesuai tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tetap bergabung dalam organisasi dalam jangka waktu lama. Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo sangat setuju bahwa mereka giat bekerja memanfaatkan waktu sebagai wujud ketaatan kepada Allah SWT. Karyawan Bank Syariah Mandiri setuju bahwa mereka bekerja dengan ikhlas, karena bekerja dengan ikhlas membuat pekerjaan terasa ringan. Hal ini sesuai dengan penjelasan (Amin, 2010) bahwa

seorang muslim yang berkomitmen kerja selalu bersikap bahwa bekerja ikhlas adalah ibadah. Niat ikhlas ini adalah karena Allah dan dikerjakan sesuai dengan syariah dan sunnah Allah dan ditujukan untuk keridhaan Allah. Sikap seperti itu mengacu pada Al-Qur'an surat Adz-Zariyat ayat 56, yaitu:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”

Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo setuju bahwa mereka konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas. Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo berpendapat bahwa bekerja secara konsisten merupakan bentuk tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Karyawan juga berpendapat mereka telah berusaha mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh dan sesuai dengan standard operasional pekerjaan.

Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo setuju bahwa mereka dekat secara emosional dengan perusahaan. Karyawan dekat secara emosional dengan perusahaan karena mereka bekerja sudah lama (sama dengan atau lebih dari dua tahun) sehingga bagi mereka kantor adalah rumah kedua. Kedekatan secara emosional ini terbangun dengan adanya program dari bagian Sumber Daya Insani untuk merapatkan hubungan antar karyawan, yang melibatkan juga pimpinan. Program tersebut biasanya diisi dengan bermain di *outdoor* dan ada permainan tentang membangun *teamwork*. Program lainnya adalah adanya *family gathering*, dimana antar karyawan akan semakin mengenal keluarga karyawan lainnya. Kedekatan emosional dengan perusahaan membuat karyawan semangat untuk lebih memahami kondisi perusahaan.

Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo berkomitmen untuk tetap dalam perusahaan karena ada kewajiban moral terhadap perusahaan. Ada karyawan yang menjawab bahwa mereka tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga memiliki tugas untuk mengedukasi masyarakat agar memilih bank syariah, alasan ini yang membuat mereka harus tetap dalam perusahaan saat ini. Selain itu, karena mereka bekerja secara ikhlas, sehingga mereka harus tetap dalam Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri sudah menggaji karyawan beserta fasilitas lainnya, sehingga

karyawan juga berpendapat bahwa ada kewajiban moral untuk tetap dalam perusahaan.

Pada indikator loyalitas kerja, karyawan Bank Syariah Mandiri sangat setuju bahwa mereka kerja keras dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan karena merupakan tanggung jawab mereka. Karyawan juga selalu berusaha mengerjakan tugas dari perusahaan dengan sukses. Karyawan selalu mendukung tujuan perusahaan karena mereka juga menginginkan atas kesuksesan perusahaan.

Karyawan Bank Syariah Mandiri setuju bahwa mereka setia terhadap perusahaan dengan cara tetap dalam perusahaan ketika perusahaan dalam kondisi baik maupun buruk dan akan berkorban jika dibutuhkan untuk memperkuat organisasi. Mereka melakukan itu semua karena kebutuhannya sudah dipenuhi oleh perusahaan, sehingga sudah seharusnya untuk setia dan mendukung perusahaan. Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo juga selalu mengikuti kode etik perusahaan karena dalam bekerja mereka juga harus sesuai dengan standard kerja perusahaan.

Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo merasa menjadi bagian keluarga perusahaan karena perusahaan menjadi rumah kedua mereka. Kegiatan lainnya yang dilakukan BSM untuk mempererat hubungan antar karyawan yaitu adanya lomba olahraga antar kantor cabang. Tidak jarang pula antar karyawan melakukan makan bersama selesai bekerja.

Karyawan Bank Syariah Mandiri merasa perusahaan memiliki arti personal, karena perusahaan yang mendidik mereka dari nol hingga bisa menguasai pekerjaan sesuai *job description* saat ini. Perusahaan juga memperhatikan hak-hak karyawan. Hal yang tidak kalah penting adalah karyawan harus paham bahwa loyalitas dalam perusahaan adalah penting untuk menggapai tujuan dan target perusahaan dan hal ini akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo setuju bahwa loyalitas adalah penting. Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo berkomitmen untuk terus berkarir di perusahaan saat ini, karena mereka ingin terus berkembang bersama Bank Syariah Mandiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Allen dan Mayer (1997), dalam Ghasti et al. (2014). Perilaku loyalitas ini ditandai dengan sikap, yaitu karyawan memiliki keyakinan yang kuat dan mendukung tujuan serta nilai-nilai perusahaan, adanya kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup untuk perusahaan, dan ada keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori loyalitas kerja yang disampaikan oleh Ali & Al-Kazemi (2007) serta Ibrahim & Al Falasi (2014). Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian Iqbal et al. (2015) menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja, artinya komitmen karyawan memiliki peran penting terhadap loyalitas kerja. Semakin baik komitmen karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan loyalitas kerjanya.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo.

Berdasarkan uji parsial, maka variabel kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Hal ini berarti loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo paling dominan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan Islami dan komitmen kerja perlu ditingkatkan agar karyawan semakin loyal.

Pimpinan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo hendaknya mempertahankan bahkan bisa meningkatkan nilai kepemimpinan Islaminya, terutama pada nilai konsisten dan profesional. Pimpinan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo diharapkan lebih konsisten lagi dengan keputusan yang telah dibuat dan lebih profesional dengan menguasai semua bidang yang dibawahinya. Bank Syariah Mandiri juga

hendaknya dapat meningkatkan prestasi dan reputasi perusahaan dengan cara bersinergi antara manajemen dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama, sehingga akan membuat karyawan lebih percaya diri dan bangga dengan perusahaan bahkan akan mereferensikan kepada orang lain agar bergabung dengan Bank Syariah Mandiri. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan subjek penelitian dengan membandingkan antar Bank Syariah ataupun lembaga keuangan syariah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Karim, N. B. A., Rashidi, M. O., Zahari, H., Nair, G. K. S., & Jusoff, K. (2009). The Linkage of Employee Satisfaction and Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. *Nternational Journal of Business and Management.*, 4(10).
- Al-Ma'ani, A. I. (2013). Factors Affecting the Organizational Loyalty of Workers in The Jordanian Commercial Banks. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.*, 4(12).
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic Work Ethic in Kuwait. Cross Cultural Management: *International Journal.*, 14(2), 93–104.
- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. (2015). The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211, 21, 984–991.
- Amin, A. (2010). *Pengaruh Komitmen kerja Islami terhadap Motivasi Kerja dan Status Pendapatan serta Kesejahteraan Keluarga Muslim Di Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah*. Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing.*, 1(3), 43–53.
- Baharom, M., Saad, H. S. M., Ismail, & S, S. H. (2014). The Role of Integrity as A Mediator between Work Satisfaction and Work Performance in The Perspective of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model. *Impact: International Journal of Research in Applied.*, 2(1), 71–84.

- Ding, D., Haiyan Lu, Y. S., & Lu, Q. (2012). Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction. *Science Reasearch. iBusiness*, 4, 208–215.
- Ghasti, M. A. H., Torbehbar, S. V, & Farhoudnia, B. (2014). The Relationship Between Leadership Styles, Employee Satisfaction and Loyalty. *International Journal of Human Resource &Industrial Research.*, 1(2), 36–45.
- <https://www.pwc.com/id/en/publications/assets/indonesian-banking-survey-2014>. (2016).
- Ibrahim, M., & Al Falasi, S. (2014). Employee Loyalty and Engagement In UAE Public Sector. *Employee Relations*, 36(5), 562–582.
- Iqbal, A., Tufail, M. S., & Lodhi, R. N. (2015). Employee Loyalty and Organizational Commitment In Pakistani Organizations. *Global Journal Of Human Resource Management.*, 3(1), 1–11.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Ed.) (1st ed.). Jakarta.: Salemba Empat.
- Martiwi, R. T., Triyono, & Mardalis, A. (2012). Faktor–Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya.*, 13(1).
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8).
- Ratnasari, R. T. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Pemasaran Internal terhadap Kinerja serta Kesejahteraan Karyawan Bank Islam di Jawa Timur*. Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2009). *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, B. R. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Shahab, M. A. (2010). *Implementasi Kepemimpinan dan Komitmen serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada*

BaitulMaal Wa Tamwil di Provinsi Jawa Tengah dalam Perspektif Islam.
Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Sharma, J. P., & Bajpai, N. (2015). Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. *International Bulletin of BusinessAdministration*, (9).

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung.: Alfabeta.

Supriyatna, I. (2017). Aset Bank Syariah Mandiri Tumbuh 12,03 Persen pada 2016. <http://ekonomi.kompas.com/read/2017/03/01/135124426/aset.bank.syariah.mandiri.tumbuh.12.03.persen.pada.2016>.

Tasmara, T. (2001). *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence)*. Jakarta: Gema Insani Press.

Tasmara, T. (2006). *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan BerbasisSpiritual)*. Jakarta: Gema Insani Press.

Trimulato. (2017). Pentingnya Penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*. , 1(2), 202–219.

Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., ... Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning & Development*, 4(2).