

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC MANADO**

**Andrew M. M. Tumimbang**

**William Areros**

**Riane Johnly Pio**

## **ABSTRACT**

**Spiritual Leadership is a leader who can apply spiritual values into the practice of daily leadership. job satisfaction is a set of employee feelings about the fun or the absence of their work. The purpose of this study is to determine the influence of spiritual leadership on job satisfaction at PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado. Methods of data collection using questionnaires and interviews. Analytical tool is the product moment correlation and simple linear regression to know the correlation or influence of the variable. The result of correlation shows the relationship of spiritual leadership to job satisfaction is moderate. However, hypothesis testing shows there is a positive influence between spiritual leadership and job satisfaction. Simple regression results show leaders have a spiritual leadership that impact on employee job satisfaction. The conclusion that can be taken from this research is there is positive and significance influence between spiritual leadership with job satisfaction at PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado. The advice of this research is to always maintain the spiritual leadership of a leader because it is proven to increase job satisfaction from employees.**

**Key : spiritual leadership, Job Satisfaction**

## **PENDAHULUAN**

Beberapa dekade terakhir ini, penguatan nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi trend perbincangan dalam kajian bisnis. Hal ini disebabkan karena berbagai praktek perusahaan atau lembaga keuangan yang tidak terpuji dan menimbulkan dampak negatif, tidak terlepas dari manajemen SDM yang jauh dari nilai-nilai spiritual. Bahkan mempengaruhi kepuasan kerja

seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Sulistyo, 2009).

Saat ini, telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan zaman pada era abad ke-21 yang syarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Sureskiarti, 2015).

Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, kepemimpinan spiritual

dianggap sangat penting karena model kepemimpinan ini dimana hubungan roh dan jiwa kita terhadap Tuhan, sumber kebenaran dapat kita aplikasikan secara universal terhadap sesama kita.

Perbankan syariah memiliki tujuan yang sama seperti perbankan konvensional, yaitu agar lembaga perbankan dapat menghasilkan keuntungan dengan cara meminjamkan modal, menyimpan dana, membiayai kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang sesuai. Prinsip hukum Islam melarang unsur-unsur dalam transaksi-transaksi perbankan tersebut seperti, Perniagaan atas barang-barang yang haram, Bunga (ربا ربا), Perjudian dan spekulasi yang disengaja (ميسر ميسر), serta Ketidakjelasan dan manipulatif (غرر غرار).

Bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, maksudnya adalah bank yang dalam operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah secara Islam. Maka dari itu sangatlah penting sebuah konsep kepemimpinan spiritual dalam

organisasi perbankan yang mengamalkan prinsip dasar syariah atau hukum islam untuk mencapai sebuah tantangan organisasi, dalam hal ini sebuah kepuasan kerja dalam setiap karyawannya karena kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif, maka dari itu sangatlah penting untuk menjaga mental spiritual atau jiwa yang baik pada pemimpinnya untuk membuat suatu kondisi yang representatif dalam pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan organisasinya.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Kepemimpinan Spiritual**

Menurut Fry (2005), kepemimpinan spiritual meliputi tugas menciptakan suatu visi dimana anggota-anggota organisasi mengalami perasaan terpanggil dalam hidupnya, menemukan makna dan membuat sesuatu yang berbeda, membangun suatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut sungguh-sungguh saling perhatian, peduli dan menghargai satu sama lain sehingga

menghasilkan keanggotaan, merasa dipahami dan dihargai.

### **Karakteristik Kepemimpinan Spiritual**

Karakteristik dari *spiritual leadership* menurut Fry (2005) adalah visi (*vision*), cinta kasih altruistik (*altruistic love*), harapan dan keyakinan (*hope/faith*). *Vision* merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dalam jangka pendek maupun panjang, *altruistic love* merupakan gambaran budaya sebuah organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan melalui perhatian, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama, dan *hope/faith* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan merupakan dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi.

Karakteristik Spiritual leadership Fry (2005) menyangkut :  
**Visi ( *Vision* )**

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin di capai oleh suatu lembaga pada jauh dimasa yang akan datang. Banyak intepretasi yang dapat keluar dari pernyataan

keadaan ideal yang ingin dicapai lembaga tersebut.

### ***Hope / Faith***

*Hope* bisa diartikan sebagai harapan akan pencapaian tujuan organisasi.

### **Cinta Altruistik ( *Altruistic Love* )**

Cinta altruistik, bisa dikatakan cinta tulus ,tanpa pamrih karena individu merasa diperhatikan organisasi.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Davis dan Newstrom (1997) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Luthans dalam Yuwono (2006) menyatakan bahwa dari sudut pandang masyarakat dan karyawan sebagai individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan.

Pendapat Smith yang dikutip Luthans (2006) lebih detail

menjelaskan tentang faktor-faktor yang menjadi indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab;
2. Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi;
3. Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir;
4. Supervise, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan;
5. Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan;

#### **Metode Penelitian.**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2008), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa

angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

#### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu dan tempat penelitian diperkirakan kurang lebih satu bulan, untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado.

#### **Populasi dan Sampel**

Jumlah karyawan yang ada di pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado dan PT. Bank Syariah BRI KC Manado adalah 50 orang. Sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin adalah 33 orang karyawan perusahaan tersebut.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. (Nazir, 2003).
- 2.

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). (Nazir, 2003).

### **Alat Analisis**

Teknik analisis yang dipakai adalah korelasi product moment dilanjutkan dengan regresi linear sederhana.

### **Hasil penelitian**

Analisis korelasi product moment ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini mengukur kuat lemahnya hubungan antara variabel Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,449 antara Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja. koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,449 termasuk pada kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja.

koefisien korelasi ini dikonsultasikan pada tabel r product moment. Dengan  $n=33$ , dengan taraf kesalahan 5% maka diperoleh r tabel = 0,344. Dengan melihat hasil dari r hitung dan r tabel maka ditemukan r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,449 > 0,344$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Spiritual dengan Kepuasan Kerja, artinya bila kualitas kepemimpinan spiritual di tingkatkan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Analisis korelasi dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja dapat diketahui melalui koefisien determinasi, yaitu  $r^2 = 0,449^2 = 0,201 = 20,1\%$ . Artinya varian yang terjadi pada variabel kepuasan kerja 20,1% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel Kepemimpinan Spiritual, dinyatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja adalah 20,1%, dan selebihnya 79,9% ditentukan oleh faktor lain, misalnya

kinerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Hasil Regresi linier sederhana disimpulkan bahwa perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui nilai a atau konstanta regresi 28,752 dan nilai b atau nilai turunan atau peningkatan variabel bebas 0,810. Konstanta sebesar 28,752, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 28,752. Dan koefisien arah regresi sebesar 0,810 menyatakan setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0.810.

### **Pembahasan**

Hasil dari korelasi product moment yang menunjukkan hubungan variabel kepemimpinan spiritual terhadap variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sedang. Meskipun demikian, hasil Analisis data di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Manado adalah signifikan. Dapat dilihat dari uji koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa hipotesis yang mengatakan *Terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual dengan*

*kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado* bisa diterima kebenarannya. Hasil dari regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual memiliki peran penting dalam peningkatan Kepuasan kerja dari karyawan, dimana arah regresi menyatakan kenaikan terhadap variable kepuasan kerja. Itu berarti kepemimpinan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji koefisien korelasi terhadap Kepemimpinan Spiritual (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan, seperti uji koefisien korelasi  $r$  hitung dengan hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel menunjukkan bahwa hipotesis bisa diterima kebenarannya.
2. Hasil dari korelasi product moment dengan mencari korelasi antara kepemimpinan spiritual dengan kepuasan kerja

mendapatkan hasil yang signifikan dan terdapat hubungan yang positif Kepemimpinan Spiritual terhadap terciptanya Kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado.

3. Hasil dari regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Kepemimpinan Spiritual memiliki peran penting dalam peningkatan Kepuasan kerja dari karyawan, dimana arah regresi menyatakan kenaikan terhadap variable kepuasan kerja. Itu berarti kepemimpinan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Saran**

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado agar supaya sikap seorang pemimpin yang memiliki spiritual atau mempunyai visi, cinta kasih, bahkan keyakinan akan tujuan perusahaan haruslah ditingkatkan, agar nantinya tercipta suasana yang kondusif antar pemimpin dan juga bawahannya yang tidak ada lagi

sekat atau penghalang hirarkis struktural agar supaya nantinya seiring dengan itu meningkat juga kepuasan dalam bekerja, kepuasan akan pemimpinnya, kepuasan akan setiap gaji bahkan insentif dan juga suasana kondusif antar karyawan atau rekan kerja untuk terciptanya tujuan dan misi perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai kesuksesan baik perusahaan maupun pemimpin maupun juga karyawan.

2. Bagi penelitian berikutnya yang ingin meneliti tentang kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja, agar memperhatikan kajian teori yang ada dan juga bisa menambah variabel lain untuk pengukuran yang mungkin dapat menambah keakuratan data pengukurannya.
3. Bagi mahasiswa program studi administrasi bisnis, bahwa variabel tentang kepemimpinan spiritual adalah variabel yang dalam kajian teoritisnya masih belum banyak data dibanding variabel lain, maka dari itu penulis berharap dikemudian hari akan banyak penelitian tentang

kepemimpinan spiritual agar supaya hasil-hasil data yang diperoleh dapat menambah wawasan bahkan pengetahuan tentang kepemimpinan spiritual dan juga database penelitian terdahulu semakin banyak agar nantinya dapat menjadi acuan bagi mahasiswa-mahasiswa dan juga menjadi pedoman dalam kehidupan lingkungan pekerjaan nantinya karena teori kepemimpinan spiritual mempunyai nilai-nilai yang dapat menjawab tantangan di era globalisasi saat ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2003. Seri *Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, K. And Newstrom, J. W. 1997. *Human Behavior At Work : Organization Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill. Series in Management. New Delhi.
- Fry, L. W. Vitucci, S. And Cedillo, M. (2005). *Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement and Establishing a Baseline. Leadership Quarterly*. pp. 835-863.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. Tenth Edition, McGraw-Hill Companies, Inc. Vivin Andika Yuwono, Hekar Purwanti, Th Arie P dan Winong Rosari (Penerjemah) *perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual : Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Kepel Press
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*, terj, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan kedelapan belas. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, H. (2009). Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. EKOBIS.
- Sureskiarti, Enok. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap



Kinerja Perawat dalam  
Melaksanakan Asuhan  
Keperawatan di RSUD Dr. H.  
Soewondo Kendal. Tesis,  
Program Studi Magister  
Keperawatan Fakultas  
Kedokteran Universitas  
Diponegoro, Semarang.

Tobroni. 2005. Perilaku  
Kepemimpinan Spiritual dalam  
Pengembangan Organisasi  
Pendidikan dan Pembelajaran.  
Disertasi, UIN Sunan Kalijaga,  
Yogyakarta.