

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KOPERASI PROPERTY TODAY
INDONESIA (KPTI)**



**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Disusun oleh:

**Ghozali Nassrul Arif
15710038**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Nama : Ghozali Nassrul Arif
NIM : 15710038
Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Koperasi Property Today Indonesia (KPTI)” adalah benar hasil karya penelitian saya sendiri, tanpa melanggar aturan akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data atau memanipulasi data. Selain itu, terdapat beberapa bagian yang peneliti ambil dari kutipan penulis lain, namun telah sesuai dengan tata cara yang dibenarkan. Apabila terbukti penelitian ini melanggar kode etik akademik dan peraturan, maka sebagai peneliti saya siap menerima konsekuensi yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya supaya dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 November 2021

Yang menyatakan

STATE ISLAMIC UNIVER
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Ghozali Nassrul Arif
NIM. 15710038

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan memenuhi perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Ghozali Nassrul Arif
NIM : 15710038
Prodi : Psikologi
Judul : Hubungan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Koperasi Property Today Indonesia (KPTI).

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang *munaqosyah*. Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 27 November 2021

Pembimbing,



Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi
NIP. 19911115 201903 2 019

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-910/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Koperasi Property Today Indonesia (KPTI)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GHOZALI NASSRUL ARIF
Nomor Induk Mahasiswa : 15710038
Telah diujikan pada : Jumat, 03 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketma Sidang

Candra Indrawati, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 61b393e3c018d



Penguji I

Very Juliano, M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 61f7747a2800e



Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 61b393e3c018d



Yogyakarta, 03 Desember 2021

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 61b722118417a

MOTTO

“Seorang terpelajar harus sudah berbuat adil sejak dalam pikiran apalagi dalam perbuatan” - Pramoedya Ananta Toer



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrahim

Alhamdulillah, sega puji bagi Allah SWT karna kepada-Nya kita meminta pertolongan, pengampunan, petunjuk serta nikmat atas kemudahan dan kelancaran. Tak lupa kepada baginda Nabi Muhammad SAW karna beliau adalah zaman jahiliah terlampaui menuju jaman ilmu pengetahuan, dimana saya ikut merasakan kenimmatannya. Serta seluruh pihak yang memberikan dukungan baik moral maupun moril hingga karya tulis ini dapat terselesaikan, dengan penuh rasa syukur, karya tulis ini saya persembahkan kepada:

ALMAMATER

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KELUARGA

Kepada yang tercinta ibunda Subiyem dan ayahanda Jemadi, terima kasih telah menjadi orang tua, guru, madrasah saya selama hidup. serta saudari Farida Nur Hidayah yang telah menjadi saudari terbaik.

Terimakasih atas segala do'a, ridho, kasih sayang, bimbingan dan segala dukungan yang tak henti-hentinya dalam kondisi mudah maupun sulit.

SAUDARA SEPERJUANGAN

Keluarga besar Korp Senopati PMII Humaniora Park dan Psikologi angkatan
2015 UIN Sunan Kalijaga.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil'alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan anugerah, hidayah dan rahmat-Nya kepada penulis. Berkat Ridho-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan. Tidak ada kata yang lebih baik lagi untuk menggambarkan suasana hati dan pikiran penulis pada saat ini. Tak lupa pula, sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW. Yang kita nanti-nanti syafa'atnya di hari akhir kelak. *Aamiinn...*

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Banyak kritik dan saran yang penulis nantikan, baik diwujudkan dalam penelitian lanjutan kedepannya atau bahkan dalam wujud apapun guna kepentingan secara umum. Selain itu, tentu penulis juga tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini sendirian. Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam setiap prosesnya. Penulis mengucapkan terima kasih namun dengan segala keterbatasan penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu nama dalam skripsi ini. Semoga kebaikan kalian akan segera dibalas oleh Allah SWT. *Aammiinn...*

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang berperan aktif. Dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
2. Ibu Lisnawati, S. Psi., M. Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Satih Saidiyah, Dipl Psy., M. Si., dan Ibu Mayrena, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih atas masukan, saran serta pengalaman sejak pertama kali melangkah masuk Prodi Psikologi.
4. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar membimbing, mendukung dan

mengarahkan, serta sosok yang luar biasa yang tak henti-hentinya memberikan ilmunya kepada penulis.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, khususnya dosen Program Studi Psikologi yang telah berkenan memberikan ilmu dan pengalaman, serta seluruh staff bidang Tata Usaha yang telah banyak membantu dalam proses penelitian ini.
6. Kepada kedua Orang tua tercinta, ibu dan bapak, terimakasih atas segala do'a yang terucap dalam setiap nafas, pengorbanan yang tidak akan terbalas, serta cinta dan kasih sayang yang tulus.
7. Kepada Saudari Farida Nur Hidayah dan keluarga kecil, terimakasih atas dukungan dan do'a, kasih sayangnya selama ini.
8. Kepada Ines Dyah Astuti seseorang yang spesial, seorang kekasih, sahabat, adik, serta mampu menjadi apa saja. Terimakasih atas kasih sayang, dukungan, bantuan serta apapun, terimakasih telah kebersamai selama ini dan tetap bertahan dalam segala kondisi.
9. Keluarga Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Humaniora Park Rayon Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, terimakasih telah menjadi tempat saya berproses. Terimakasih kepada semua orang, Mas Yanto, Mas Hibban, Thoriq, Topik, Dhiki, Ayii, Fahmi, Emira, Tri, Anggi serta sahabat-sahabati yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
10. Kepada Septi dan rana yang telah menjadi teman diskusi, membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Pimpinan Koperasi Properti Today Indonesia, Mas Aqil beserta jajarannya, atas kesempatan dan izin yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
12. Kepada Ibu Stephani Romaria Rinanti selaku HRD Koperasi Properti Today Indonesia yang telah membantu selama berlangsungnya penelitian ini.
13. Seluruh Karyawan Koperasi Properti Today Indonesia yang telah membantu, melungkan waktu dan berpartisipasi selama penelitian ini.

Semoga Allah Subhanahu wa ta'alla memberikan balasan yang terbaik atas segala kebaikan, jasa-jasa yang telah diberikan. Demikian, semoga dengan adanya penelitian skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Psikologi. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, 27 November 2021

Penulis,



Ghozali Nassrul Arif
NIM. 15710038



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABLE.....	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II.....	18
LANDASAN TEORI.....	18
A. Kepemimpinan Spiritual	18
1. Kepemimpinan	18
2. Spiritualitas.....	20
B. Loyalitas.....	28
C. Hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dengan Loyalitas Kerja Karyawan.....	36
D. Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III.....	42

METODE PENELITIAN.....	42
A. Indetifikasi Variabel.....	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
1. Loyalitas	42
2. Kepemimpinan Spiritual.....	43
C. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel	45
D. Metode Pengumpulan Data	46
1. Skala	46
E. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	49
1. Validitas.....	49
2. Seleksi Aitem.....	50
3. Reliabilitas.....	51
F. Metode Analisis Data.....	51
1. Uji Hipotesis.....	52
2. Uji Asumsi.....	52
BAB IV	54
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Orientasi Kancah.....	54
B. Persiapan Penelitian	55
1. Persiapan Administrasi.....	55
2. Persiapan Uji Alat Ukur	56
3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur.....	56
4. Hasil Uji Coba Alat Ukur	57
C. Pelaksanaan Penelitian	62
D. Analisis Data	63
E. Pembahasan.....	68
BAB V.....	73
PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	82
LAMPIRAN I.....	83
1. Tabulasi Data Try-Out Kepemimpinan Spiritualitas.....	84
2. Hasil Uji Kepemimpinan Spiritualitas.....	87
3. Tabulasi Data Try-Out Skala Loyalitas.....	90
4. Hasil Uji Skala Loyalitas.....	93
LAMPIRAN II.....	96
1. Tabulasi Data Skala Kepemimpinan Spiritual	97
2. Tabulasi Data Tryout Skala Loyalitas	104
3. Output Uji Normalitas	111
4. Output Uji Linieritas.....	111
5. Output Uji Hipotesis.....	111

DAFTAR TABLE

Table 1. Perbedaan Spiritual dan Religius Wirawan (2010).....	21
Tabel 2. Kisi-Kisi Loyalitas	43
Tabel 3. Kisi-Kisi Kpemeimpinan Spiritual.....	44
Table 4. Blue Print Kepemimpinan Spiritual.....	48
Table 5. Blue Print Loyalitas	49
Table 6. Tryout Kepemimpinan Spiritual	57
Table 7. Nomor Baru Skala Kepemimpinan Spiritual	58
Table 8. Tryout Loyalitas	59
Table 9. Nomor Baru Skala Loyalitas.....	60
Table 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Table 11. Deskripsi Data Penelitian.....	64
Table 12. Rumus Kategorisasi Skor Subjek.....	64
Table 13. Kategorisasi Skor Skala Kep. Spiritual.....	65
Table 14. Kategorisasi Skor Skala Loyalitas	65
Table 15. Hasil Uji Normalitas	66

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan loyalitas 40



INTISARI

Hubungan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Koperasi Property Today Indonesia (KPTI)

Ghozali Nassrul Arif
15710038

INTISARI

Loyalitas karyawan adalah sesuatu yang penting untuk sebuah perusahaan karena loyalitas karyawan menentukan pada meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor tumbuhnya loyalitas adalah kepemimpinan. Jika model kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin sesuai akan membuat para karyawan nyaman sehingga para karyawan akan bertahan untuk memajukan organisasi tersebut. Salah satu model kepemimpinan dalam menumbuhkan loyalitas karyawan adalah kepemimpinan spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas karyawan, adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan Perusahaan Koperasi Today Indonesia, dengan melibatkan responden sebanyak 93 orang. Penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan spiritual dengan koefisien alpha = 0,960 dan skala loyalitas dengan koefisien alpha = 0,972. Hasil pengujian menggunakan regresi linier sederhana dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,869 yang berarti hipotesis diterima dan signifikan terdapat hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Property Today Indonesia dengan sumbangan efektif (R Square) sebesar 75,3% dan 24,7 % diberikan oleh faktor lain.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Spiritual, Loyalitas karyawan*

ABSTRACT

Hubungan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Koperasi Property Today Indonesia (KPTI)

Ghozali Nassrul Arif
15710038

ABSTRACT

Employee loyalty is something that is important for a company because employee loyalty determines increasing productivity and maximizing employee performance to achieve company or organizational goals. One of the factors for the growth of loyalty is leadership. If the leadership model applied by a suitable leader will make employees comfortable so that employees will survive to advance the organization. One of the leadership models in growing employee loyalty is spiritual leadership. This study aims to determine the relationship between spiritual leadership and employee loyalty, while the subjects in this study were the employees of the Today Indonesia Cooperative Company, involving 93 respondents. This study uses a spiritual leadership scale with an alpha coefficient = 0.960 and a loyalty scale with an alpha coefficient = 0.972. The test results using simple linear regression with a correlation value (R) of 0.869 which means the hypothesis is accepted and there is a significant relationship between spiritual leadership and employee loyalty at the Property Today Indonesia Company with an effective contribution (R Square) of 75.3% and 24.7% given by another factor.

Keywords: *Spiritual Leadership, Employee Loyalty*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Loyalitas karyawan menentukan pada meningkatnya produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga. Loyalitas karyawan sejatinya menunjukkan komitmen karyawan dalam membela perusahaan, ikut berperan aktif dalam perusahaan (Nanda, *et. al.* 2019) serta dapat menunjukkan kerelaan, tanggung jawab, keterlibatan kerja keras, energi, dan waktu untuk pekerjaan (Busro, 2018). Pendapat lain mengatakan bahwa, loyalitas dibagi menjadi dua macam; 1) karyawan dapat mengidentifikasi tempat kerjanya serta berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya; 2) loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku (Streers & Porter, 1983). Hal tersebut mengungkapkan sebuah proses di mana karyawan dalam menentukan sebuah keputusan untuk tidak keluar dari perusahaan, jika tidak melakukan kesalahan yang dianggap fatal. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan pun akan berdampak pada munculnya rasa tanggung jawab serta dapat membangkitkan semangat kerja (Streers & Porter, 1983). Dengan demikian, loyalitas yakni serangkaian sikap bertanggungjawab dengan menyelesaikan tugas secara maksimal yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

Karyawan harus mencintai pekerjaannya tanpa rasa terpaksa sedikitpun (Arianandya & Hukuma, 2018). Oleh karena itu, tercapainya visi dan misi perusahaan ditentukan juga oleh peran dari karyawannya. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan rela berkorban serta setia kepada perusahaan. Oleh karenanya, tingkat kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan kemajuan

perusahaan. Itulah sebabnya beberapa perusahaan menginginkan sikap loyal dari setiap karyawan yang dimilikinya.

Loyalitas kerja tidak tumbuh dengan sendirinya tanpa pendorong dari perusahaan untuk menumbuhkan rasa loyalitas terhadap karyawan. Beberapa faktor dapat digunakan untuk menumbuhkan rasa loyalitas kerja karyawan. Menurut Bilson (2002), terdapat tiga faktor loyalitas yaitu, faktor rasional (gaji, bonus, jenjang karier dan fasilitas), faktor emosional (lingkungan kerja, pekerjaan yang menantang budaya kerja dan penghargaan), dan faktor spiritual (kepuasan rohani, pemimpin yang religius, serta kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani). Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan salah satu faktor tumbuhnya sebuah loyalitas kerja.

Pemimpin dan karyawan memiliki pengaruh yang besar dalam perkembangan organisasi. Pemimpin dan karyawan dalam organisasi atau perusahaan menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Kemampuan pemimpin dalam berorganisasi akan sangat menentukan arah dan tujuan organisasi (Mahsun, 2019). Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar karena pemimpinlah yang akan menggerakkan semua elemen didalamnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dianggap sebagai faktor penting yang memiliki pengaruh langsung terkait berhasil maupun tidaknya suatu organisasi (Lukianingtyas *et. al.* 2015). Sementara itu, Harahap (2016) berpendapat di mana faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan ialah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang bijaksana dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan

terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat mencapai tujuan organisasi dengan arahan pemimpin (Sukarso & Putong, 2015). Sejalan dengan itu, Wahyoedi (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah suatu daya kuasa yang dimiliki seorang untuk menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut, fungsi pemimpin dalam suatu lembaga perusahaan menjadi penggerak karena suatu pengaruh daya tertentu agar terciptanya rasa saling percaya. Kepercayaan yang muncul akan mendatangkan suasana aman, saling menerima, serta saling menghormati antar sesama yang kemudian memunculkan rasa kesetiaan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (Wahyoedi, 2011).

Asmani (2009) dalam bukunya menjelaskan beberapa karakteristik kepemimpinan yang sukses yaitu, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang sejati dan pemimpin yang sesungguhnya. Kepemimpinan spiritual memimpin dengan etika religius yang mampu membentuk karakter, integritas, serta keteladanan yang luar biasa (Tobroni, 2010). Gaya Kepemimpinan spiritual bukan merupakan hadirnya pemimpin berdasarkan pangkat, kedudukan, jabatan, keturunan, kekuasaan dan kekayaan (Rafsanjani, 2017). Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan dengan berparadigma pada etika religius dalam setiap perilaku serta proses kepemimpinannya (Haqiqi, 2017).

Konsep kepemimpinan spiritual merupakan konsep kepemimpinan yang memberikan nilai, sikap, serta perilaku yang diperlukan karyawan melalui *calling* (perasaan memiliki makna) serta *membership* (perasaan dihargai serta dimengerti) sehingga terbentuklah perasaan sejahtera secara spiritual dalam diri (Rahmawaty,

2016). Tobroni (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan spiritual merupakan konsep kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi ke-Ilahi-an. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang menggunakan pendekatan ke-Ilahian untuk bersikap dan berperilaku, sehingga dapat memunculkan perasaan dihargai dan dimengerti dari karyawan yang dipimpinnya.

Akibat dari semakin menurunnya nilai-nilai kemanusiaan karena adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis* (Rahmawaty, 2016), maka konsep kepemimpinan spiritual dipercaya akan menjadi jalan keluar krisis kepemimpinan pada saat ini. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan hanya berpedoman pada struktur bukan pada suatu amanat yang bersumber dari Tuhan serta manusia, sehingga perlunya kepemimpinan yang berbasis spiritual. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual merupakan solusi dari minimnya nilai kemanusiaan yang dialami oleh para karyawan, sehingga nilai-nilai keduniawian dan spiritual bisa seimbang (Puspitasari, 2011). Kepemimpinan spiritual memiliki dimensi berdasarkan nilai-nilai spiritual, yang akan membawa makna dalam bekerja dan dicintai oleh bawahannya (Tobroni, 2010).

Akan tetapi, Widyarini (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kini beberapa orang bekerja tidak lain guna memenuhi kebutuhan ekonomi dan status saja, tidak karena mencintai pekerjaan, sehingga karyawan tidak dapat menemukan makna hidup melalui pekerjaannya. Disisi lain, Elfani (2019) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal senada juga di sampaikan oleh Alimudin dan rekan (2017) bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh dalam menumbuhkan loyalitas karyawan. Pernyataan

tersebut ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian Rizky Dinata (2018) bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian serupa juga ditemukan dalam penelitian Quisty Arinnandya, La Diadhan Hukama (2018) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, *Persepsi dukungan organisasi dan kepemimpinan spiritual terhadap organizational citizenship behavior pada PT MNC Sky Vision, Tbk* bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Sikap pemimpin spiritual yang memberikan contoh keteladanan yang baik dengan spiritualitas yang tinggi akan digemari oleh karyawannya, sehingga karyawan menjadi setia kepada perusahaan (Nurcholiq, 2013). Karyawan juga berkesempatan menunjukkan ide, di mana pimpinan menjadi jembatan mereka guna memberikan pemikiran serta masukan bagi perusahaan (Adiba, 2018). Penerapan kepemimpinan spiritual dalam suatu perusahaan dapat membawa pada Loyalitas kerja karyawan sehingga mampu mencapai Visi dan Misi perusahaan yang bersumber pada nilai-nilai spiritual yang secara tidak langsung akan berdampak kepada karyawan, sehingga perusahaan akan selalu bekerja secara produktif (Nurcholiq, 2013). Dengan kata lain, mengkaji kepemimpinan dengan loyalitas karyawan merupakan salah satu langkah untuk mendorong produktifitas kinerja sehingga loyalitas karyawan mampu membawa pada tujuan perusahaan. Selain itu, seorang pemimpin harus mampu mengakomodir ide para bawahan dalam memberikan sumbangsih pemikiran demi kemajuan organisasi.

Guna membuktikan argumentasi diatas, peneliti melakukan wawancara *pre-eliminary* kepada karyawan di Koperasi *Property Today* Indonesia (KPTI). wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan. Dari hasil proses tersebut terdapat partisipan wawancara yang merasa tidak kenal dengan pemimpin perusahaan, mereka hanya mengetahui ketika ada perkumpulan besar saja tetapi tidak pernah bersinggungan secara personal baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Peneliti melakukan wawancara kepada 6 karyawan, 2 diantaranya menyatakan kepemimpinan pada perusahaan sudah menggunakan model yang tepat, sedangkan 4 diataranya seperti yang dilakukan kepada informan A (TRV), Studi *pre-liminari* yang dilakukan pada tanggal 28 bulan juni 2021.

“...dewe ki ora kenal mas karo sek ndue perusahaan, yo reti karo bersentuhan e nek pas ono kumpul-kumpul gede wae, selain kui yo ra tau ngerti karo Bos e. pas kerjo wae ora tau ojo meneh nang njobo to...” W1/S2/71-78

Selain itu, partisipan lainnya B (PSY), studi *pre-liminari* pada tanggal 23 bulan juni 2021 dan partisipan C (VN), studi *pre-liminari* pada tanggal 02 bulan juli 2021, menyatakan bahwa pemimpin perusahaan tidak memikirkan kesejahteraan para karyawan, partisipan menjelaskan bahwa pekerjaan mereka berorientasi pada target akan tetapi tidak ada apresiasi ketika target dalam pekerjaan mereka tercapai.

“...nek target ki jelas ono mas. tp yo kui uang jalan e ora sepiro, kadang yo konsumen waktune ora pasti to, jenenge kene ngedol kan ngepaske konsumen to mas. Kadang ono konsumen sek njaluk survei ki pas ora jam kerja e ...” W2/S1/118-130

“...kene ki gajine mung UMR mas, ngono yo ra ono bonus-bonus kok, padahal sering lo aku ki tekan target penjualan. Yo ngono kui, le ngregani bawahan e kurang ...” W1/S3/86-91

Kedua pernyataan diatas bertolak belakang dengan argumentasi yang dikemukakan oleh Burns (dalam Muchiji dan Priyono, 2004) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin mampu memotivasi para bawahannya dengan pertukaran aktif melalui *contingent reward dan management by exception*, sehingga kepentingan pemimpin dan bawahan tercapai secara bersamaan. Jika kita lihat dari pernyataan sebelumnya maka antara pemimpin dan bawahan tidak ada *contingent reward* sehingga para bawahan mengeluhkan terkait hasil kerja yang kurang diapresiasi.

Sedangkan partisipan D (AG), studi pre-liminari pada tanggal 5 bulan Juli 2021 menyatakan bahwa perusahaan atau pemimpin kerap kali membuat aturan baru yang mengekang kepada karyawan tanpa menjelaskan maksud dan sebab aturan tersebut bisa muncul.

“...bos e ki kadang nek gawe peaturan ora mikir karyawan e mas, koyo nek ameh metu diluar jam kerja kudu entok izin seko pimpinan, padahal konsumen ora iso diprediksi to waktune, nek njaluk izin sek kepiye, wong kadang bos e yo ora nang kene. Atau koyo moco surat bar kerjo, harus e jam kerjone le rampung diajokke, dadi jam baline ki tetep. Nek ngono-ngono rak yo ngekang to mas, mesakke bawahan e iki wong kadang aturane anyar-anyar terus...” W1/S4/43-122

Para partisipan mengatakan bahwa pemimpin perusahaan sebenarnya sudah menerapkan kepemimpinan spiritual. Para partisipan bercerita bahwa setiap hari, setelah jam kerja selesai perusahaan mewajibkan para karyawan berkumpul di aula untuk membaca surat Al-Waqiah bagi muslim sedangkan yang tidak beragama muslim juga diwajibkan untuk ikut serta dalam kegiatan tersebut, mereka diminta untuk mendengarkan atau berdoa menurut keyakinan masing-masing. akan tetapi banyak dari para karyawan yang ikut serta karena menggugurkan kewajiban

semata. Bahkan terkadang, mayoritas karyawan tidak mengikuti (bolos) kegiatan tersebut karena pemimpin perusahaan yang jarang hadir dalam kegiatan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bisa diambil kesimpulan bahwa pemimpin perusahaan sebenarnya sudah menerapkan kepemimpinan spiritual kepada karyawannya, namun hal tersebut tidak sejalan dengan pola kepemimpinan yang ia terapkan kepada karyawannya. Terlihat dari para karyawan yang tidak dekat maupun kenal kepada pemimpinnya, aturan yang dibuat mengekang para karyawan tanpa ada kejelasan aturan tersebut dibuat, bahkan tidak adanya apresiasi kepada para karyawannya. Hal ini juga yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian pada Perusahaan Koperasi *Property Today* Indonesia (KPTI), berdasarkan permasalahan yang telah diutarakan karyawan melalui wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti serta pemimpin perusahaan yang menggunakan pola kepemimpinan spiritual dalam memimpin perusahaan ini.

Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian guna mengetahui hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Hubungan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Koperasi *Property Today* Indonesia (KPTI)”.

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang di atas, rumusan masalah yang diangkat yakni terdapat hubungan positif antara kepemimpinan spiritual dengan loyalitas karyawan dalam perusahaan Koperasi Properti Today Indonesia (KPTI).

C. Tujuan Penelitian

Adapun dari pemaparan dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui korelasi kepemimpinan spiritual dengan loyalitas karyawan pada perusahaan Koperasi Properti Today Indonesia (KPTI).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menjelaskan korelasi antara kepemimpinan spiritual dengan loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi serta memperluas khasanah keilmuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademisi, penelitian kali ini diharapkan mampu menjadi acuan penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan dimasa datang. Serta sebagai sumber perbandingan atau refrensi dalam dunia akademik.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan serta evaluasi bagi perusahaan sebagai upaya pencapaian target dan visi

serta misi perusahaan pada konteks pola kepemimpinan dan loyalitas karyawan bagi kemajuan perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Guna mengetahui orisinalitas dari penelitian kali ini, maka perlu dilakukan telaah dan persamaan pada penelitian-penelitian terdahulu sebagai pertimbangan keaslian penelitian. Keaslian penelitian kali ini akan diungkap berdasarkan telaah penelitian terdahulu agar dapat diketahui perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya. Berikut hasil penelusuran peneliti terhadap penelitian-penelitian sebelumnya berkaitan dengan kepemimpinan spiritual dan loyalitas karyawan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Rizky Dinata (2018) berjudul “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Malang Strudel*”. Penelitian ini menggunakan teori Robbins (2008) untuk kepemimpinan, teori Hasibuan (2011) pada motivasi, dan teori loyalitas kerja Steers dan Porter (1983). Subjek penelitian adalah 51 karyawan yang bekerja di toko roti Malang Strudel dengan menggunakan alat ukur *likert*. Hasil analisis diketahui, gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara tepat dengan loyalitas karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada variabel bebas, ialah gaya kepemimpinan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti secara spesifik menggunakan variabel

bebas kepemimpinan spiritual. Selain itu, meskipun penelitian ini memiliki persamaan pada variabel tergantung loyalitas kerja, namun pada teori yang digunakan untuk skala berbeda, yakni menggunakan teori dari aspek-aspek loyalitas kerja yang diadaptasi dari Siswanto (dalam Affandi, 2014).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Quisty Arinnandya dan La Diadhan Hukama (2018) berjudul “*pengaruh kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi dan kepemimpinan spiritual terhadap organizational citizenship behavior pada PT MNC Sky Vision Tbk.*” Penelitian dilakukan pada pegawai berjumlah 50 orang yang hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari penelitian ini diketahui bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada penggunaan variabel tergantung, yaitu *organizational citizenship behavior* sedangkan peneliti menggunakan variabel tergantung loyalitas kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ervina Yusvita Elfani (2019) berjudul “*Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap loyalitas dengan mediasi kepuasan kerja karyawan Bank BNI Syariah di Surabaya*” yang dilakukan pada 81 karyawan BNI Syariah di Surabaya. Hasil penelitian ini ialah kepemimpinan Islam tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas kerja, kepemimpinan Islam tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti memiliki persamaan pada

variabel tergantung loyalitas karyawan, namun penelitian ini memiliki perbedaan pada jumlah variabel, yaitu kepemimpinan Islam untuk variabel eksogen (variabel bebas), loyalitas karyawan untuk variabel endogen (variabel tergantung), dan kepuasan kerja untuk variabel mediasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti hanya menggunakan dua variabel, yakni kepemimpinan spiritual untuk variabel bebas, loyalitas untuk variabel tergantung dan tidak menggunakan penghubung antar variabel. Selain itu, perbedaan lainnya ialah pada variabel bebas, peneliti menggunakan kepemimpinan spiritual yang didasari pada aspek dan indikator Fry (2005).

4. Penelitian dengan judul “*Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap loyalitas karyawan Patra Jasa Convention Hotel*” oleh Zulham Dwi Pratikto dan Hari Susanta Nugraha (2019) pada 100 karyawan dengan menggunakan skala *likert*. Hasilnya, semua variabel bebas, kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) bersamaan atau secara individual (persial) memengaruhi variabel bebas terhadap loyalitas karyawan (Y). Sehingga, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Pada penelitian ini, persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel tergantung, yaitu loyalitas karyawan dan penggunaan *skala linkert*. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan kompetensi. Berbeda dengan peneliti yang hanya menggunakan satu variabel bebas dan secara spesifik menggunakan kepemimpinan spiritual. Selain itu, pada loyalitas penelitian ini menggunakan teori Steers & Porter

(dalam Hasyiyati, 2011), sedangkan peneliti menggunakan aspek dan indikator menurut Siswanto (dalam Affandi, 2014).

5. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Arasy Alimudin (2017) dengan judul *“Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee’s Loyalty (A Case Study in The Society’s Eye Hospital, East Java)”*. Subjek pada penelitian ini adalah 500 orang aparatur fungsional baik PNS maupun non PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dan tidak signifikannya kepemimpinan spiritual dengan loyalitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini ialah semakin baik budaya organisasi di suatu lembaga maka loyalitas pegawai juga akan meningkat. Kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang terletak pada variabel bebas menggunakan kepemimpinan spiritual dan loyalitas pada variabel tergantung. Akan tetapi, penelitian ini menggunakan dua variabel tergantung, yaitu loyalitas dan budaya organisasi, berbeda dengan peneliti yang hanya menggunakan loyalitas sebagai variabel tergantung. Pada variabel bebas kepemimpinan spiritual, penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti sama-sama menggunakan teori kepemimpinan dari Fry (2005), namun teori tersebut telah dimodifikasi oleh peneliti sebagai

acuan pada skala penelitian. Pada variabel tergantung, penelitian kali ini menggunakan aspek dan indikator menurut Siswanto (dalam Affandi, 2014).

6. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ni Made Suarmiati, I Wayan Sujana, dan I Ketut Setia Sapta (2018) dengan judul “*Effect of Leadership and Competency to Employee Performance Employee Loyalty Dimedization (Study on Sector Lighting and Sound System Denpasar)*” pada 45 orang dengan metode sensus. Penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan di perusahaan maka loyalitas yang baik juga dimiliki oleh karyawan. Begitu pula dengan kepemimpinan yang kurang baik di perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan mengalami penurunan. Perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu kepemimpinan dan kompetensi kerja, sedangkan peneliti menggunakan satu variabel bebas dan spesifik menggunakan kepemimpinan spiritual. Perbedaan lainnya, yaitu loyalitas pada penelitian ini digunakan sebagai variabel mediasi, berbeda dengan peneliti yang menggunakan loyalitas sebagai variabel tergantung.
7. Pada penelitian lain dengan judul “*Effect of Servant Leadership Style on Staff Nurse’s Loyalty*” oleh El-Tahra Elsayed, Abo Habieb, dan Nehad Saad El-Wkeel” tahun 2018 yang dilakukan kepada seluruh staf perawat dengan menggunakan alat ukur skala gaya kepemimpinan skala loyalitas. Hasil penelitian ini ialah terdapat pengaruh yang signifikan pada kepemimpinan direktur dengan loyalitas perawat. Lalu, perbedaannya dengan penelitian yang

dilakukan peneliti adalah perbedaan penggunaan variabel bebas, tentu memiliki perbedaan juga pada bagian skala serta dimensi yang digunakan, pada skala loyalitas peneliti menggunakan skala yang diadaptasi atau dimodifikasi dengan aspek-aspek menurut Siswanto (dalam Affandi, 2014).

8. Penelitian yang dilakukan oleh Sejati, Isnaini, Fitria, Kusmidi, dan Hadikusuma (2021) dengan judul "*The Influence of Emotional Intelligence and Leadership Style on Employee Loyalty during Covid-19 Pandemic*" dilakukan kepada seluruh Pegawai UIN Raden Lampung dan IAIN Bengkulu. Penelitian menggunakan teori kepemimpinan oleh Thoha (2013) dan Rivai (2014) serta teori loyalitas yang dikemukakan oleh Utomo (2010) dan Hasibuan (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan. Dari penelitian ini kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara tepat terhadap loyalitas karyawan, perbedaan pada penelitian ini terletak pada penggunaan teori yang dipakai.
9. Pada penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Santoso dan Rooswanti (2017) dengan judul "*Gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan di Perdana Elektronik*" mendapatkan hasil yaitu, gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini ialah gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini lebih menekankan perbandingan gaya kepemimpinan generasi pertama dengan generasi kedua berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan, yakni

lebih melihat perilaku kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan.

10. Penelitian lainya, yang dilakukan oleh Tobroni (2015) berkaitan dengan kepemimpinan spiritual adalah “*Spiritual Leadership: A Solution of the leadership crisis in Islamic Education in Indonesia*” menemukan bahwa kepemimpinan sangat efektif digunakan di sekolah/ organisasi. Penelitian ini dilakukan pada lima sekolah di Indonesia. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa dampak dari kepemimpinan spiritual sangat efektif untuk kemajuan sekolah/organsiasi. Tempat dan subjek penelitian ini berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu di perusahaan Serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan.

Beberapa penelitian di atas merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang melibatkan kepemimpinan spiritual dengan loyalitas kerja karyawan sebagai variabelnya. Sementara penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, antara lain yaitu:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini khusus menjadikan kepemimpinan spiritual sebagai variabel bebas dan hubungannya dengan loyalitas kerja karyawan sebagai variabel terikat atau tergantung.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori Fry (2005) untuk kepemimpinan spiritual, sedangkan untuk loyalitas kerja menggunakan teori dengan aspek-aspek yang sudah dijelaskan oleh Siswanto (dalam Affandi, 2014).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur *likert* menggunakan teori Fry (2005) dengan mengambil skala milik Siti Rahayu Alam (2015) untuk kepemimpinan spiritual, sedangkan untuk loyalitas kerja menggunakan teori dengan aspek-aspek dari Siswanto (dalam Affandi, 2014) dengan mengambil skala yang dilakukan oleh Noor Iffatin nadhifah (2016).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan diberbagai devisi di perusahaan Koperasi Property Today Indonesia yang belum pernah diteliti sebelumnya misalnya pada karyawan-karyawan bagian digital marketing, Jasa Konstruksi KPTI, Jasa konsultan dan bagian Lembaga pelatihan KPTI.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemimpin merupakan jantung yang mempunyai peranan penting dan vital dalam proses berjalannya organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan spiritual merupakan konsep kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi ke-Ilahi-an. artinya, seorang pemimpin akan memberikan contoh keteladanan yang baik dengan spritualitas yang tinggi sehingga digemari oleh karyawannya, karyawan menjadi setia kepada perusahaan. Akan tetapi pada penelitian ini, peneliti menemukan temuan bahwa beberapa karyawan merasa pimpinan perusahaan bertolak belakang dengan argumentasi diatas. Seperti, pemimpin perusahaan yang seandainya sendiri membuat aturan, para karyawan yang tidak dekat dengan pimpinan perusahaan. Penelitian ini dilakukan guna mendapatkan bukti empiris terkait apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan metode kuantitatif yang menggunakan skala linkert dalam pengambilan data. Selanjutnya, data tersebut dianalisis menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

Berdasarkan hasil penelitian uji analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan spiritual dengan loyalitas karyawan pada perusahaan koperasi property today indonesia. Semakin tinggi kepemimpinan yang dibangun kepada para karyawan perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas yang diberikan oleh

para karyawan perusahaan. Dengan sumbangan efektif variabel kepemimpinan spiritual 75.3% sedangkan loyalitas memiliki sumbangan sebesar 24.7%.

B. Saran

Berdasarkan pemaparan hasil, pembahasan hingga penarikan kesimpulan dalam penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang diajukan peneliti, yang *pertama* saran bagi perusahaan, Pola kepemimpinan spiritual yang telah diterapkan pemimpin koperasi property today indonesia menjadi cara dan ciri dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui loyalitas kerja. Sehingga, diharapkan pola kepemimpinan ini terus dilakukan dan dilakukan, baik perusahaan pusat maupun cabang agar kinerja karyawan lebih maksimal. Selain itu, sumbangan efektif diluar kepemimpinan spiritual agar menjadi perhatian bersama dalam memaksimalkan kinerja karyawan sehingga produktifitas mampu ditumbuhkan secara optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, penulias memahami bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Teruntuk peneliti selanjutnya, apabila ingin meneliti dengan tema atau variabel yang serupa, penulis berharap memberi perhatian lebih pada skala atau instrumen peneliti dengan memaksimalkan aitem berupa penyesuaian bahasa yang mudah dimengerti subjek, sehingga dapat mengurangi respon tipuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. *Al-Uqud: Journal of Islami Economics*, 2 (1), 60-80.
- Affandi, A. (2014). Loyalitas aryawan yang Bekerja Puluhan Tahun. *Skripsi*. Universitas Islam Negri Surabaya; Fakultas Psiklogi dan Kesehatan.
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Alimudin, A., Septiani, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect of spiritual leadership to organizational culture and employee's loyalty. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 3 (2), 76-86.
- Ancok, D., & Suroso. (2001). *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anshori, M. I. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Geprek Sa'i Jombang. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Program Studi Manajemen.
- Arinnandya, Q., & Hukama, L. D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi dan kepemimpinan spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT MNC Sky Vision Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen UPB*, 6 (2), 55-63.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akdon., & Riduwan. (2005). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Ariyawan, F. (2015). Pengaruhn Religiusitas Terhadap Loyalitas kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Azwar, S. (1992). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1999). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burso, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Chaplin, J. P. (2011). Kamus Lengkap Psikologi. Cetakan kelima belas. Penerjemah: Kartiko, K. Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada.
- Dean, K. L., & Safranski, S. R. (2008). No harm, no foul? Organizational intervention in workplace spirituality. *International Journal of Public Administration*, 31 (4), 359-371.
- Dinata, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Malang Strude. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ding, D. H., Lu, H. S., & Yi, L. Q. (2012). Relationship of servant leadership and employee loyalty: The mediating role of employee satisfaction. *Jurnal iBusiness Scientific Research*, 4, 208-215.
- Dehaghi, M. R., Goodarzi, M., & Arazi, Z. (2012). The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62.
- Dudung, & Mulyasari, P. (2011). Hubungan kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*.
- Elfani, E. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Loyalitas dengan mediasi kepuasan kerja karyawan Bank BNI Syariah di Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya.
- El Tahra, E. Habieb, A., & El Wkeel, N. S. (2018). Effect of servant leadership style on staff nurse's loyalty. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 5 (3), 242-250.

- Fitriana, R. N., & Kusumaputri, E. S. (2014). Etika kerja Islam dan komitmen afektif pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologika*, 19 (2).
- Fry, L. W. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement and establishing a baseline. *Leadership Quarterly*, 16(5), 835-863.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, F. Y. I. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Restoran Kampoeng Deli Medan. *Skripsi*. Universitas Medan Area Medan.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilham, Romi. (2012). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organizational Commitment Melalui Calling Dan Membership Pada PT. Asuransi Takaful Keluarga. *Jurnal*. Manajemen Teori dan Terapan Vol. 1 No.1
- Jalaludin. (2012). *Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Pers
- Jusuf, H. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Diakses 13 April 2021 dari <https://dokumen.tips/>.
- Kempa, S., & Satedjo, A. D. K. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Widya Technical. *Jurnal Agora*, 5 (3).
- Kusdiana, S. L. (2019). Hubungan Akidah (Religious Belief) dengan Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa Muslim Program Sarjana (S1) Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- King, S. M. (2007). Religion, spirituality, and the workplace: challenges for public administration. *Journal Public Administration Review*, 67 (1), 103-114.

- Lukianingtyas, C., Nurhardjo, B., & Prasetyaningtyas, S. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap loyalitas karyawan administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1 (6).
- Mahsun, M. (2019). Implementasi total quality management dalam pelayanan penerimaan mahasiswa baru di Institut Agama Islam Syarifuddin. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Profesionalisme Guru Generasi Milenial Situbondo*. Universitas Abdurachman Saleh.
- Martawi, R. T., & Mardalis, A. (2012). Faktor-faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13 (1).
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep, dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mustafa, E. Q. Z. (2013). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muchji, M., & Priyono B. S. (2004). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Telaah Manajemen*, Vol.1 2, 236-256.
- Nadhifa, N. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Pengurus Pondok Pesantren Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta Masa Khidmat 2015-2017. *Skripsi*, Yogyakarta; Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
- Nanda, I. K., Akhmad, H. I., & Suwendra, I. W. (2019). Pengaruh kebijakan insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus pekerja *Daily Worker* Sheraton Hotel Kuta Badung). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11 (2), 583-594.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994) Thought Self-Leadership: Finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6), 9-16

- Nilam, W. (2013). Strategi coping pada perempuan karir dalam menghadapi konflik peran ganda. *Jurnal Psikologi*, 9 (1), 1-24.
- Nurcholiq, M. (2013). Peran kepemimpinan *spiritual* dalam meningkatkan mutu sebuah organisasi. *TA'LIMUNA*, 2 (1), 18-27.
- Nurmala, Z., & Bintang, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan spritual kepala madrasah guru MTsN terhadap komitmen afektif guru di Kabupaten Aceh Tamiang. *Prosiding Seminar Nasional Peningkatan Mutu Pendidikan*, 1 (1), 566- 57.
- Praktikno, D., Zulham., & Hari, S. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap loyalitas karyawan Patra Jasa Convention Hotel. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6 (3), 657-665.
- Pujiastuti, R. (2014). Karakteristik *spiritual leadership* Perangkat Desa Di Kabupaten Banyumas (Berdasar Teori *Spiritual Leadership* Fry). *Seminar Nasional: Research Methods and Organizational Studies*, 367-371.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. *EKOBIS*, 20 (1), 73-84.
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan *spiritual* (*Spiritual Leadership*). *Jurnal Masharif AlSyaria: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2 (1), 1-17.
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spritual dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di BMT Se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia*, 9 (2), 276-303.
- Rahayu, A, S. (2016). Kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan Bank Syariah Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Psikologika*, 21 (1).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1), 40-45.
- Robbins, P. S. (2005). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, D. I., & Putri, R. (2017). Gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan di perdana elektronik. *Jurnal Agora*, 5 (1).

- Santoso, S. (2001). *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saydam, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sejati, S., Isnaini, D., Fitria, R., Kusmidi, H., & Hadikusuma, W. (2021). The Influence of Emotional Intelligence and Leadership Style on Employee Loyalty during Covid-19 Pandemic. *Jurnal Annals of R.S.C.B*, 25 (3), 2951–2962.
- Simamora, B. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Surabaya: Pustaka Utama
- Soekarso, & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1 (1).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, A., Puspitasari, D., & Aisyah, S. (2011). *Analisis Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap TQM, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Telekomunikasi Indonesia Divre IV Jateng & DIY)*. *Jurnal JATI Undip*, Vol VI, No 1.
- Suseno, Miftah. (2012). *Statistika: Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivational and Work Behaviour*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Sudarsana. (2016). *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Bandung: Laksana
- Suarmiati, N M., Sujana, I. W., & Sapta, I. K. S. (2018). Effect of leadership and competency to employee performance employee loyalty dimedization

(Study on Sector Lighting and Sound System Denpasar). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9 (3).

- Tamami. (2011). *Psikologi Tasawuf*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Thayib., Christiananta, B., Sulasmi., S., & Eliyana, A. (2013). Pengaruh spiritual leadership, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja social worker. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 3 (1), 1-16.
- Timpe. D. A. (2009). *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tobroni. (2010). *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip Prinsip Spiritual Etis*. Malang: UMM Press.
- Tobroni. (2015). Spiritual leadership: A solution of the leadership crisis In Islamic education In Indonesia. *British Journal of Education*, 3 (11), 40-53.
- Wahyoedi, S. (2011). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas volunteer Delta Young Leader Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 259-268.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Zubaidah, I. (2009) Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Departemen Pendidikan Kota Tangerang*.

<https://kbbi.web.id/loyalitas> Di Akses Pada 14 April 2021; 10.31 AM.

<https://kbbi.web.id/pimpin> Diakses pada tanggal 6 Mei 2021; 19:06 PM