



## **Peran Kepemimpinan Spritual Islami dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional**

**Aqqil Limianto<sup>1</sup>, Jumiati Sasmita<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Riau

*e-mail*: Aqqillimianto@gmail.com

**Abstrak :** Komitmen organisasional merupakan factor penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, keterlibatan, serta kesediaan berkontribusi melampaui tugas formal. Dalam konteks ini, kepemimpinan spiritual Islami dipandang sebagai pendekatan yang memadukan nilai transendental Islam dengan praktik manajerial modern. Artikel ini bertujuan mengkaji peran kepemimpinan spiritual Islami dalam memperkuat komitmen organisasional melalui studi pustaka terhadap literatur 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual Islami mampu meningkatkan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu afektif, normatif, dan kontinuan. Nilai-nilai *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathanah* menjadi dasar moral yang memperkuat kepercayaan, tanggung jawab, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan spiritual Islami tidak hanya berkontribusi pada produktivitas, tetapi juga membangun budaya organisasi yang berlandaskan keberkahan dan keberlanjutan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Spritual Islami, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia

## PENDAHULUAN

Perubahan global yang semakin cepat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara dinamis. Revolusi Industri 4.0, perkembangan digitalisasi, dan disrupsi teknologi menghadirkan tantangan bagi organisasi dalam menjaga keberlanjutan bisnis sekaligus kesejahteraan karyawan. Dalam situasi ini, komitmen organisasional menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal, termotivasi, serta berkontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Namun, membangun komitmen organisasional bukanlah hal yang mudah. Banyak organisasi menghadapi permasalahan seperti rendahnya loyalitas, tingginya *turnover*, serta lemahnya ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Fenomena ini juga terjadi di Indonesia, di mana laporan Kementerian Ketenagakerjaan (2023) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di beberapa sektor industri strategis, termasuk perbankan dan manufaktur, meningkat dalam lima tahun terakhir.

Kondisi ini memperlihatkan adanya tantangan serius dalam membangun komitmen organisasional yang kokoh. Dalam literatur manajemen, kepemimpinan dipandang sebagai faktor kunci yang memengaruhi tingkat komitmen organisasional. Kepemimpinan juga faktor kunci dalam menentukan arah, budaya, dan keberhasilan sebuah organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan strategis, tetapi juga sebagai teladan moral yang dapat memengaruhi kepercayaan dan loyalitas anggota organisasi (Alfierahma & Sasmita, 2025).

Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada penciptaan makna kerja, hubungan emosional, dan kepercayaan antara pemimpin dan pengikut (Robbins,

2021). Di sinilah kepemimpinan spiritual Islami memainkan peranan penting.

Kepemimpinan spiritual Islami tidak hanya berorientasi pada pencapaian material, tetapi juga memandang organisasi sebagai sarana ibadah dan amal saleh. Pemimpin spiritual Islami menempatkan dirinya sebagai teladan yang berpegang pada prinsip Al-Qur'an dan Sunnah, dengan mengutamakan sifat *siddiq* (jujur), *amanah* (bertanggung jawab), *tabligh* (transparan), dan *fathanah* (bijaksana). Nilai-nilai ini relevan untuk membangun organisasi yang tidak hanya sukses secara finansial, tetapi juga bermoral, berkeadilan, dan berkeberkahan (Maamari, 2018).

Dalam perspektif Islam seorang pemimpin dalam menjalankan dan mempertanggungjawabkan amanah harus berlandaskan kepada Al-Quran dan Hadist. Selain itu seorang pemimpin Islam juga harus bisa menciptakan budaya organisasi yang berasaskan Islami sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hamzah & Arif, 2023).

Indikator kepemimpinan Islam dapat ditemukan sebagai berikut: Mencintai kebenaran dan hanya memiliki rasa takut kepada Allah, menjunjung tinggi kepercayaan dan memenuhi kepercayaan orang dan Bergaul dengan orang lain. Memiliki semangat untuk maju dan memiliki dedikasi yang baik. Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan. Kepemimpinan pada dasarnya melengkapi apa yang kurang dalam kepemimpinan. Kepemimpinan bukan hanya posisi tertentu, tetapi proses kompleks yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan mitra/karyawan eksternal dalam organisasi, motivasi dan kerangka kerja tidak dapat dipisahkan (Hakim, 2012).

Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan spiritual Islami dan komitmen organisasional. Zaim *et al.* (2023) menemukan bahwa nilai Islami dalam

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan emosional karyawan di sektor jasa. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Yousaf (2024), yang menyatakan bahwa spiritual *leadership* memperkuat *workplace spirituality*, sehingga meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab moral karyawan.

Dengan melihat realitas tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan spiritual Islami dalam meningkatkan komitmen organisasional. Kajian ini penting dilakukan karena masih terdapat gap penelitian, khususnya terkait penerapan nilai-nilai spiritual Islami dalam konteks organisasi modern di Indonesia.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan merupakan salah satu tema yang paling banyak dibahas dalam manajemen karena dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi. Secara umum, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu (Coulter, 2021). Namun, dalam Islam, kepemimpinan tidak hanya dipandang dari aspek manajerial, tetapi juga sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

Kepemimpinan Islami merupakan proses mengarahkan, membimbing, dan memandu individu menuju jalan yang diridhai Allah SWT. Dengan demikian, setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin berlandaskan pada nilai-nilai Islam serta bertujuan untuk memperoleh rida Allah SWT (Afif & Mudzahir, 2019).

Menurut Diana (2021), kepemimpinan Islami adalah aktivitas menuntun, membimbing, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diridai Allah SWT. Artinya, seorang pemimpin Islami tidak hanya mengejar keberhasilan material, tetapi juga menekankan aspek spiritual,

moral, dan sosial. Kepemimpinan dalam Islam memiliki akar kuat dalam Al-Qur'an dan Hadis, dengan meneladani Rasulullah SAW sebagai pemimpin paripurna. Rasulullah dikenal dengan sifat *siddiq* (jujur), amanah (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan dengan jelas), dan *fathanah* (cerdas/bijaksana), yang menjadi prinsip dasar dalam kepemimpinan Islami (Saheb, 2018).

### Kepemimpinan Spiritual Islami

Konsep kepemimpinan dalam Islam atau selanjutnya disebut kepemimpinan Islam adalah model kepemimpinan dengan nilai-nilai transendental yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah yang bersumber dari aktivitas Rasulullah yang sahabatnya dan al-khulafa' al-rasyidin (Putri & Sasmita, 2025).

Kepemimpinan Islami merupakan proses mengarahkan, membimbing, dan memandu individu menuju jalan yang diridhai Allah SWT. Dengan demikian, setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin berlandaskan pada nilai-nilai Islam serta bertujuan untuk memperoleh rida Allah SWT (Afif & Mudzahir, 2019).

Kepemimpinan spiritual Islami merupakan bentuk kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual Islam ke dalam praktik kepemimpinan modern. Fry (2003) memperkenalkan spiritual *leadership* sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pada *calling* (makna dalam bekerja) dan *membership* (rasa memiliki dalam organisasi). Dalam perspektif Islam, konsep ini sejalan dengan prinsip tauhid, ibadah, dan akhlak mulia, yang mengajarkan bahwa setiap aktivitas dalam organisasi bernilai ibadah apabila dilakukan sesuai syariat. Kepemimpinan spiritual Islami dapat dilihat dari beberapa dimensi:

1. *Siddiq* (jujur) – membangun kepercayaan melalui integritas dan kejujuran dalam perkataan maupun tindakan.

2. Amanah (bertanggung jawab) – pemimpin menjaga kepercayaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.
3. *Tabligh* (transparan) – pemimpin mampu menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi secara jelas kepada karyawan.
4. *Fathanah* (bijaksana) – pemimpin memiliki kebijaksanaan dalam mengambil keputusan serta mampu menyeimbangkan aspek material dan spiritual.

Hidayat dan Fauzi (2023) menegaskan bahwa internalisasi nilai amanah dan tanggung jawab moral dalam kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen organisasi.

Penelitian Zaim *et al.* (2023) menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kepercayaan dan keterikatan karyawan pada organisasi. Pemimpin Islami yang menerapkan prinsip spiritualitas mampu membangun iklim kerja yang penuh keberkahan, etika, dan loyalitas.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat keterikatan individu terhadap organisasi, baik secara emosional, moral, maupun rasional. Meyer & Allen (1991) mengembangkan teori tiga dimensi komitmen organisasional yang masih banyak digunakan hingga kini, yaitu:

1. Komitmen afektif – keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan termotivasi untuk berkontribusi lebih.
2. Komitmen normatif – perasaan kewajiban moral untuk tetap bersama organisasi. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab etis untuk loyal meskipun ada tawaran lebih baik dari luar.

3. Komitmen kontinuan – keterikatan yang muncul dari pertimbangan biaya dan manfaat jika meninggalkan organisasi. Karyawan tetap bertahan karena meninggalkan organisasi dianggap berisiko lebih besar.

Menurut Yusof *et al.* (2021), ketiga dimensi tersebut sangat penting dalam menentukan loyalitas, produktivitas, dan stabilitas tenaga kerja. Tingkat komitmen yang tinggi akan menurunkan tingkat turnover, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

### **Hubungan Kepemimpinan Spiritual Islami dengan Komitmen Organisasional**

Sejumlah penelitian menegaskan adanya hubungan positif antara kepemimpinan spiritual Islami dan komitmen organisasional.

Pengaruh terhadap komitmen afektif: Mariyana (2024) menemukan bahwa kepemimpinan Islami yang menginternalisasi nilai kejujuran dan keberkahan dalam bekerja mampu memperkuat keterikatan emosional karyawan. Karyawan merasa pekerjaannya bernilai ibadah, sehingga muncul loyalitas yang tinggi.

Pengaruh terhadap komitmen normatif: Yousaf (2024) menyatakan bahwa spiritual *leadership* meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, yang mendorong karyawan untuk merasa memiliki kewajiban moral terhadap organisasi. Pemimpin Islami yang menekankan amanah akan membuat karyawan merasa terikat secara etis.

Pengaruh terhadap komitmen kontinuan: Hamzah & Arif (2023) dalam penelitian di perbankan syariah Pekanbaru menemukan bahwa kepemimpinan Islami memperkuat rasa keberkahan bekerja, sehingga karyawan merasa enggan meninggalkan organisasi meski ada tawaran dari luar.

Dengan demikian, kepemimpinan spiritual Islami berperan dalam memperkuat seluruh dimensi komitmen organisasional, baik dari sisi emosional, moral, maupun rasional.

### **Relevansi dalam Konteks Indonesia**

Indonesia sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia memiliki konteks yang sangat relevan untuk mengkaji kepemimpinan spiritual Islami. Dalam sektor perbankan syariah, kepemimpinan Islami tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan (Hamzah & Arif, 2023). Pada sektor UMKM, penerapan nilai Islami dalam kepemimpinan mampu meningkatkan keberlanjutan usaha sekaligus memperkuat komitmen pekerja (Ridho *et al.*, 2024).

Di dunia pendidikan, penerapan kepemimpinan spiritual Islami juga terbukti memperkuat komitmen dosen dan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian Sulaiman (2024) menunjukkan bahwa transformational *leadership* berbasis Islam meningkatkan komitmen dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

### **METODE**

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Data diperoleh dari jurnal internasional bereputasi (Scopus, Emerald, Taylor & Francis) dan jurnal nasional terindeks Sinta dalam periode 2020–2025. Kata kunci yang digunakan meliputi *Islamic spiritual leadership*, *organizational commitment*, *Islamic management*, dan *workplace spirituality*.

Tahapan analisis dilakukan melalui tiga langkah utama:

1. Reduksi data, dengan memilih literatur yang relevan dengan topik.
2. Klasifikasi, dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tema-tema utama, seperti nilai Islami, spiritual *leadership*, dan komitmen organisasional.

3. Sintesis, dengan menghubungkan berbagai temuan untuk menghasilkan pola hubungan yang komprehensif.

Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai tren penelitian sekaligus mengidentifikasi gap dalam kajian kepemimpinan spiritual Islami.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Fondasi Moral dalam Kepemimpinan Spiritual Islami**

Nilai-nilai Islami menjadi dasar dalam membangun komitmen organisasional. Penelitian Zaim *et al.* (2023) menunjukkan bahwa pemimpin yang berpegang pada prinsip *siddiq* dan amanah mampu meningkatkan kepercayaan karyawan, yang berdampak pada penguatan komitmen afektif. Transparansi komunikasi (*tabligh*) memperkuat rasa memiliki, sedangkan kebijaksanaan (*fathanah*) mendorong komitmen normatif.

#### **Pengaruh terhadap Komitmen Afektif**

Komitmen normatif diperkuat oleh kewajiban moral. Yousaf (2024) menemukan bahwa spiritual *leadership* meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, sehingga karyawan merasa wajib secara moral untuk tetap berkontribusi pada organisasi. Pemimpin Islami yang menekankan keadilan dan amanah akan memperkuat rasa tanggung jawab moral ini.

#### **Pengaruh terhadap Komitmen Kontinuan**

Kepemimpinan spiritual Islami juga berpengaruh pada komitmen kontinuan. Dengan menanamkan nilai keberkahan, pemimpin Islami menciptakan perasaan bahwa bekerja di organisasi bukan hanya pilihan rasional, tetapi juga bagian dari tanggung jawab spiritual. Hal ini membuat karyawan enggan meninggalkan organisasi, meski terdapat peluang eksternal.

#### **Relevansi di Indonesia**

Indonesia dengan mayoritas penduduk Muslim memiliki potensi besar untuk menerapkan kepemimpinan spiritual Islami. Dalam konteks perbankan syariah, Hamzah

& Arif (2023) menemukan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Perusahaan yang menganut prinsip-prinsip tata kelola Islam lebih cenderung berkontribusi pada kesejahteraan sosial, kelestarian lingkungan, dan pengambilan keputusan etis, memposisikan mereka sebagai pemimpin dalam tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab (Abdullah, 2019). Hal ini juga sejalan dengan penelitian di sektor UMKM, yang menunjukkan bahwa nilai Islami meningkatkan keberlanjutan usaha (Ridho *et al.*, 2024).

## SIMPULAN

Kepemimpinan spiritual Islami berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional. Melalui internalisasi nilai-nilai siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, pemimpin mampu memperkuat komitmen afektif, normatif, dan kontinuan karyawan. Kajian ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan spiritual Islami tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang berlandaskan keberkahan, loyalitas, dan keberlanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual Islami merupakan strategi yang relevan dan adaptif bagi organisasi di era modern.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian dengan melibatkan berbagai sektor industri agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai penerapan kepemimpinan spiritual Islami. Selain itu, peneliti dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat pengaruh jangka panjang terhadap komitmen organisasional karyawan. Variabel lain seperti kepuasan kerja, kinerja individu, dan kesejahteraan spiritual juga dapat ditambahkan untuk memperkaya analisis.

## DAFTAR RUJUKAN

Abdullah, A. (2019). Islamic leadership as ethical response to global business challenges. *Humanomics*, 35(2), 243–

257.

Afif, M., & Mudzahir, E. (2019). Analisis implementasi kepemimpinan Islam di Toko Art Root Center & Furniture dalam perspektif etika bisnis Islam. *Journal of Islamic Economics and Philanthropy*, 2(2), 297–305. <https://doi.org/10.21111/jiep.v2i02.3770>

Aliefiarahma, S. M., & Sasmita, J. (2025). Nilai-nilai syariah dalam kepemimpinan untuk mewujudkan tata kelola organisasi yang amanah. *SYARIKAT: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 8(2), 432–441. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2025.vol8\(2\).25011](https://doi.org/10.25299/syarikat.2025.vol8(2).25011)

Diana, I. N. (2021). *Kepemimpinan Islami*. UIN-MALIKI Press.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.

Hakim, M. A. (2012). Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2), 123–135.

Hamzah, Z., & Arif, M. (2023). Peran kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 6(2), 441–452. [https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6\(2\).14487](https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6(2).14487)

Hidayat, R., & Fauzi, A. (2023). Kepemimpinan Islami dan penguatan tata kelola organisasi pada lembaga pelayanan publik berbasis syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 8(2), 145–158.

Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). Leadership, spirituality, and organizational culture: An Islamic perspective. *Journal of Management Development*, 37(8), 634–649.

Mariyana, A. L. D. (2024). The influence of Islamic values and transformational leadership on green employee behavior

in MSMEs. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 13(1), 45–59.

Putri, F., & Sasmita, J. (2025). Pengaruh peran kepemimpinan Islam terhadap manajemen bisnis dalam era digital 4.0. *SYARIKAT: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 8(2), 654–664.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.

Yousaf, U. (2024). Spiritually empowered leadership and workplace spirituality. *Qualitative Research in Financial Markets*, 16(2), 189–206.

Yusof, R., Ahmad, K., & Ibrahim, S. (2021). Islamic HRM practices and employee performance. *Journal of Islamic Management Studies*, 9(1), 35–52.

Zaim, H., Zaim, S., & Uluyol, B. (2023). The influence of Islamic leadership on work performance in the service industry: An empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(2), 243–257