

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Teory*

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Khairawati et al., (2021), menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: Perencanaan, Pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Robbins dan Coulter et.al., (2021), manajemen merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Bangalino et al., (2021), menyatakan bahwa manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut (Setiyowati, & Kurniawan, 2021), menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarnya.

Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada leader. Karna kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang digunakan

haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Menata sebuah sistem harus memiliki manajemen yang baik dan handal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Griffin., (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan. pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). Definisi manajemen yang sederhana adalah: Manajemen adalah seni dan ilmu untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan serangkaian proses yang kompleks, tetapi pada intinya, manajemen adalah tentang mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Manajemen tidak hanya berlaku untuk organisasi besar atau perusahaan, tetapi juga dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk dalam pengaturan pribadi, keluarga, atau bahkan proyek-proyek kecil. Baik Anda seorang manajer di perusahaan multinasional, seorang pemilik bisnis kecil, atau bahkan seorang individu yang berusaha untuk mencapai tujuan pribadi, pemahaman tentang konsep dasar manajemen akan memberikan fondasi yang kuat untuk kesuksesan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Aditama et al., (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi Perusahaan dan sumber daya organisasi.

3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

4. Fungsi Pengendalian (*Control*)

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak.

2.1.2 Middle Theory

2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Novitasari et al., (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pragiwani, et al , (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ialah merekrut, memilih, mengembangkan, memberi penghargaan, mempertahankan, mengevaluasi dan mempromosikan orang-orang dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfokus khusus kepada tenaga kerja dan bagaimana seorang pimpinan dalam melaksanakan pengawasannya terhadap para pegawai atau pekerja sehingga diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan tepat dan lebih baik (Astarina & Windartini, 2022).

Menurut Noe et al. (2021), MSDM mencakup kebijakan dan praktik yang memengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan. Fokusnya adalah bagaimana organisasi dapat mengelola orang-orang secara efektif untuk meningkatkan komitmen dan produktivitas. Penempatan kerja yang tepat dan prosedur kerja yang jelas merupakan bagian dari kebijakan operasional MSDM yang berorientasi pada pencapaian produktivitas tinggi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021) dan Mathis & Jackson (2020), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*)

Menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa depan berdasarkan analisis jabatan dan proyeksi pertumbuhan organisasi.

2. Pengadaan SDM (*Recruitment and Selection*)

Menarik dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan memperhatikan kompetensi dan potensi individu.

3. Pengembangan SDM (*Training and Development*)

Memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja pegawai.

4. Pemberian Kompensasi (*Compensation and Benefits*)

Menyusun sistem imbalan yang adil dan kompetitif, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

5. Pengintegrasian SDM (*Employee Relations*)

Menjalin hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan serta menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

6. Pemeliharaan SDM (*Employee Maintenance*)

Menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan agar mereka tetap loyal, sehat secara fisik maupun mental, dan termotivasi dalam bekerja.

7. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Melakukan pemutusan hubungan kerja secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku apabila diperlukan.

2.1.3 Applied Theory

2.1.3.1 Komitmen Organisasi (Y)

2.1.3.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut berbagai literatur terbaru Albrecht, *et al.*, (2025), komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara individu dan organisasi. Pengertian mengenai komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Edison, 2020).

Dalam konteks organisasi modern, komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan yang *transformasional*, keadilan organisasi, budaya kerja yang inklusif, serta pengembangan karier dan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut (Robbins, & Judge, 2023) menekankan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, seperti produktivitas tinggi, kehadiran yang baik, serta kontribusi sukarela melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Badriyah, 2021). Selain itu, literatur terkini juga mengaitkan komitmen organisasi dengan retensi tenaga kerja, adaptasi terhadap perubahan, dan pencapaian tujuan jangka panjang. Di era digital dan kerja fleksibel, organisasi dituntut untuk membangun sistem kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan emosional dalam jangka panjang (Albrecht, *et al.*, 2025)

2.1.3.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut berbagai studi terbaru dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia (Albrecht, *et al.*, 2025), berikut adalah faktor-faktor utama yang memengaruhi komitmen organisasi:

1. **Kepuasan Kerja**

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari sisi tugas, lingkungan, maupun hubungan kerja, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Kepuasan kerja menciptakan rasa nyaman dan kebanggaan sehingga karyawan ingin terus menjadi bagian dari organisasi.

2. **Kepemimpinan dan Gaya Manajerial**

Gaya kepemimpinan yang partisipatif, suportif, dan inspiratif berperan penting dalam membangun kepercayaan dan keterikatan emosional. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan kejelasan arah kerja meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

3. **Lingkungan dan Budaya Organisasi**

Budaya kerja yang positif, terbuka, dan adil menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, penghargaan, serta komunikasi yang sehat akan memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

4. **Kesempatan Pengembangan dan Karier**

Organisasi yang menyediakan pelatihan, promosi, dan jalur karier yang jelas akan mendorong karyawan untuk berkomitmen lebih tinggi. Hal ini karena karyawan melihat adanya prospek jangka panjang dalam organisasi.

5. Keadilan Organisasi

Keadilan dalam hal kebijakan, pembagian tugas, sistem penghargaan, dan penanganan konflik memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa diperlakukan adil, komitmen mereka terhadap organisasi akan meningkat.

2.1.3.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Dalam literatur manajemen dan perilaku organisasi modern (Albrecht, *et al.*, 2025), komitmen organisasi dipahami sebagai konstruksi multidimensional yang terdiri dari tiga komponen utama, yang masing-masing memiliki indikator spesifik sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Merujuk pada pertimbangan logis atau ekonomi karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Menggambarkan rasa kewajiban moral atau etis untuk tetap bekerja di organisasi.

2.1.3.2 Kepemimpinan Islami (X)

2.1.3.2.1 Pengertian Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami adalah suatu proses pengaruh yang dilakukan oleh seorang pemimpin berdasarkan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Sunnah, dengan tujuan untuk membimbing pengikut dalam mencapai visi dan misi organisasi secara adil, etis, dan spiritual.

Kepemimpinan ini menekankan nilai-nilai moral seperti kasih sayang, keadilan, tanggung jawab, serta integrasi antara kesalehan individu dan efektivitas organisasi dalam bingkai ketaatan kepada Allah SWT (Zaim et al, 2024). Oleh karena itu, konsep kepemimpinan Islami memiliki karakteristik yang berbeda dengan kepemimpinan konvensional yang cenderung berorientasi pada pencapaian material dan efektivitas organisasi semata (Halim, 2023).

Secara konseptual, kepemimpinan Islami dapat didefinisikan sebagai proses memimpin yang berlandaskan pada nilai-nilai ajaran Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad. Kepemimpinan ini menempatkan pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab tidak hanya kepada manusia yang dipimpinnya, tetapi juga kepada Allah SWT sebagai bentuk pertanggungjawaban akhir. Dengan demikian, kepemimpinan Islami menuntut adanya integrasi antara kompetensi manajerial dan integritas moral-spiritual (Olifiansyah, Ismail, & Hidayat, 2022).

Halim (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dengan mengedepankan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, keadilan ('adl), kejujuran (ṣidq), dan musyawarah (shūrā). Prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan utama dalam setiap pengambilan keputusan dan tindakan pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya menekankan pada hasil akhir, tetapi juga pada cara dan proses yang sesuai dengan nilai-nilai etika Islam (Halim, 2021).

Sa'adah et al. (2023) memandang kepemimpinan Islami sebagai bentuk kepemimpinan yang menekankan nilai moral dan spiritual dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Pemimpin Islami diharapkan mampu menjadi teladan (uswah hasanah) bagi pengikutnya, baik dalam perilaku, sikap, maupun pengambilan keputusan. Keteladanan ini menjadi faktor penting

dalam membangun kepercayaan dan loyalitas anggota organisasi, sehingga tujuan bersama dapat dicapai secara efektif dan beretika (Sa'adah et al., 2023).

2.1.3.2.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan Islami

Menurut Hasanah et al., (2024) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kepemimpinan islami, yaitu:

1. Iman dan Spiritualitas Pemimpin

Iman dan spiritualitas merupakan faktor paling mendasar dalam kepemimpinan Islami. Spiritualitas Islam membentuk kesadaran pemimpin bahwa kepemimpinan adalah amanah dari Allah SWT, bukan sekadar jabatan atau kekuasaan. Kesadaran spiritual ini mendorong pemimpin untuk bertindak jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambil. Dengan landasan iman yang kuat, pemimpin Islami akan menghindari tindakan zalim serta lebih mengutamakan kemaslahatan bersama dibandingkan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.

2. Kapasitas Intelektual

Kapasitas Intelektual pemimpin, yaitu kemampuan berpikir logis, kritis, dan analitis dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi. Pemimpin yang memiliki kapasitas intelektual yang baik mampu memahami kompleksitas masalah, mempertimbangkan berbagai alternatif solusi, serta mengambil keputusan yang tepat dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Kapasitas intelektual ini memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan nilai-nilai Islami dengan tuntutan perkembangan zaman.

3. Kompetensi manajerial membantu pemimpin menerapkan nilai-nilai Islam secara nyata dalam kebijakan dan praktik organisasi, sehingga tujuan dapat tercapai secara

efisien dan berkelanjutan.

2.1.3.2.3 Indikator Kepemimpinan Islami

Menurut (Zaim et al, 2024) indikator Kepemimpinan Islami yaitu :

1. Keadilan (Justice)

Keadilan mencerminkan persepsi terhadap keadilan dalam pengambilan keputusan oleh pihak yang berwenang (Colquitt et al., 2017). Menurut Ali (2009), masyarakat yang ideal dibangun atas dasar “keadilan” dan “kasih sayang” yang merupakan bagian integral dari kepemimpinan Islami. Keadilan merupakan pilar utama suatu bangsa, dan para pemimpin bertanggung jawab untuk menegakkan serta mempromosikan keadilan tersebut.

2. Religiusitas (Religiosity)

Religiusitas mencerminkan tingkat adaptasi dan komitmen seseorang terhadap keyakinan agamanya (Hage & Posner, 2015). Beekun dan Badawi (1999) menegaskan bahwa religiusitas dalam kepemimpinan Islami berlandaskan pada kepercayaan. Para pengikut mempercayai pemimpinnya untuk membimbing mereka serta memperlakukan mereka secara adil (Herijanto, 2022).

3. Kebaikan (kindness / Ihsan)

Ihsan merupakan istilah dalam bahasa Arab yang berarti kebaikan dan keunggulan (Haddara & Enanny, 2009). Ihsan memiliki dua makna utama, yaitu melakukan sesuatu dengan baik dan sempurna, serta berbuat kebaikan kepada orang lain. Dalam sebuah hadis, ihsan dimaknai sebagai beribadah kepada Allah seakan-akan melihat-Nya, dan jika tidak mampu melihat-Nya, maka sesungguhnya Allah melihat hamba-Nya (Alabed, 2017).

4. Kebijaksanaan (Wisdom)

Kebijaksanaan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan secara optimal dalam menetapkan dan mencapai tujuan yang diinginkan berdasarkan pertimbangan yang baik. Kebijaksanaan merupakan perpaduan antara pengetahuan ilahiah dan pengetahuan ilmiah yang didorong oleh semangat yang konsisten (Anwar et al., 2013).

2.1.3.3 Budaya Organisasi Islam (Z)

2.1.3.3.1 Pengertian Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi Islam berasal dari Alquran dan Sunnah (Mariyanti, Husin, & Lenggogeni, 2020). Budaya organisasi Islam merupakan proses tramisi dan berbagai filosofi, visi, misi, nilai, keyakinan, norma, pengetahuan dan ketrampilan antara anggota organisasi, Alquran dan Sunnah untuk mencapai tujuan organisasi dengan lancer dan efisien, sehingga mendapatkan kepuasan Allah SWT.

Menurut Yasir, (2022) budaya organisasi islam merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama, yang berinteraksi dengan individu-individu dalam organisasi serta struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalamnya, yang dibentuk berdasarkan nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam.

Menurut Khafis dalam (Anggraeni, S. & Cahyono, 2023) Budaya organisasi yang Islami menjadi alasan mengapa suatu perusahaan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik. Penerapan nilai-nilai Islam sehari-hari akan mengembangkan karakter yang lebih baik dan terhindar dari perilaku yang dilarang agama. Budaya organisasi Islami dapat mengembangkan kinerja pekerja dalam membina organisasi dan dapat mempengaruhi cara berperilaku setiap individunya.

Djamaluddin dalam (Yuni & Azizah, 2022) mengatakan bahwa budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nuryana & Nugraha, (2025) transformasi budaya organisasi Islam di madrasah melibatkan dimensi spiritual, sosial, dan manajerial yang menumbuhkan kesadaran bahwa bekerja merupakan suatu ibadah, meningkatkan hubungan interpersonal, dan mengarahkan aktivitas organisasi yang Islami.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islam merupakan sistem nilai dan keyakinan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah serta diinternalisasikan kepada seluruh anggota organisasi. Budaya ini mencakup filosofi, visi, misi, norma, dan perilaku kerja yang membentuk cara berpikir dan bertindak anggota organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan orientasi memperoleh ridha Allah SWT. Budaya organisasi Islam berfungsi sebagai pedoman perilaku, alat pemersatu anggota organisasi, serta sarana pembentukan karakter dan peningkatan kinerja melalui penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan kerja. Selain itu, budaya organisasi Islam juga menumbuhkan kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah dan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan Islami.

2.1.3.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Islam

Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi Islam Menurut Usman, (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi islam, yaitu :

1. Nilai-Nilai Islam

Nilai-nilai Islam menjadi dasar utama dalam membentuk budaya organisasi Islami. Usman (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi Islami merupakan sistem nilai yang bersumber dari ajaran Islam dan dijadikan pedoman perilaku kerja dalam organisasi.

2. Kepemimpinan Islami

Pemimpin berperan penting sebagai teladan dalam menanamkan nilai-nilai Islam di lingkungan organisasi. Menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami mampu membentuk budaya organisasi yang berlandaskan etika, keadilan, dan amanah.

3. Komitmen Manajemen Puncak

Komitmen pimpinan menentukan konsistensi penerapan budaya organisasi Islami. menyatakan bahwa komitmen manajemen puncak menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi budaya organisasi.

4. Sistem dan Kebijakan Organisasi

Kebijakan kerja yang sesuai prinsip syariah mendukung terbentuknya budaya Islami. menyebutkan bahwa sistem dan kebijakan organisasi yang selaras dengan nilai Islam dapat memperkuat budaya organisasi Islami.

5. Pendidikan dan Pelatihan Keislaman

Pelatihan berbasis nilai Islam membantu internalisasi budaya Islami pada karyawan. Menyatakan bahwa pelatihan keislaman berpengaruh terhadap pembentukan sikap dan perilaku kerja Islami.

2.1.3.3.3 Indikator Budaya Organisasi Islam

Menurut Hoque, Khan dan Mowla (2013); Ekawati et al (2019); Agustina et al.(2025) mengatakan bahwa unsur budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan Allah

Niat ibadah yaitu meyakini bahwa bekerja dihotel syariah merupakan bentuk pengabdian kepada allah SWT, kesadaran akan pengawasan allah yaitu kesadaran selalu merasa diawasi oleh allah sehingga bekerja dengan jujur meskipun tanpa pengawasan atasan, ketaatan beribadah tepat waktu.

2. Hubungan dengan Organisasi

Karyawan menjalankan tugas sesuai SOP, Manajemen memperlakukan karyawan secara adil dan baik serta pengambilan Keputusan dilakukan dengan musyawarah.

3. Hubungan dengan Lingkungan

Memberikan pelayanan ramah dan terbaik, menjaga kebersihan lingkungan terutama tempat ibadah, memastikan prosedur pelayanan pelanggan sesuai syariat islam.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dipakai pada penelitian ini Adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Nima & Maksum (2025)	<i>The Effect of Islamic Leadership on Organizational Commitment through Organizational Culture as a Mediating Variable</i>	Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi	Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi

2.	Mariyanti & Husin (2020)	<i>Organizational Commitment as Mediating the Relationship between Spiritual Leadership and Sharia Hotels Performance</i>	Spiritual Leadership, Komitmen Organisasi, Kinerja	Komitmen organisasi memediasi pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja hotel syariah
3.	Astuti et al. (2020)	<i>Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance</i>	Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, Kinerja	Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja Islami dan kinerja karyawan
4.	Hassan et al. (2021)	<i>Islamic Leadership and Organizational Commitment: Evidence from Islamic Institutions</i>	Kepemimpinan Islami, Komitmen Organisasi	Kepemimpinan Islami meningkatkan komitmen afektif dan normatif karyawan
5.	Ali et al. (2022)	<i>The Role of Islamic Organizational Culture in Enhancing Employee Commitment</i>	Budaya Organisasi Islami, Komitmen Organisasi	Budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
6.	Yusuf & Fauzi (2023)	<i>Spiritual Leadership and Organizational Culture in Sharia Hospitality Industry</i>	Spiritual Leadership, Budaya Organisasi Islam	Kepemimpinan spiritual membentuk budaya organisasi Islami yang kuat
7.	Sari & Cahyono (2025)	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi	Kepemimpinan Islami, Komitmen Organisasi, Kinerja	Komitmen organisasi memediasi hubungan kepemimpinan Islami dan kinerja
8.	Adiba (2021)	Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi	Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen	Kepemimpinan Islami meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan
9.	Rahman & Mas'ud (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja	Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami	Budaya dan kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja
10.	Aziz & Shofawati (2020)	<i>Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture on Islamic Work Motivation</i>	Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami, Motivasi	Kepemimpinan Islami memperkuat budaya Islami dan motivasi kerja

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, baik dalam konteks organisasi, masyarakat, maupun pemerintahan. Dalam Islam, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan mengatur dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi juga sebagai amanah yang mengandung tanggung jawab moral dan spiritual. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan Islami memiliki karakteristik yang berbeda dengan kepemimpinan konvensional yang cenderung berorientasi pada pencapaian material dan efektivitas organisasi semata (Halim, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Nima & Maksun (2025), *The Effect of Islamic Leadership on Organizational Commitment through Organizational Culture as a Mediating Variable*. Menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian Mariyanti dan Husin (2020) membuktikan bahwa spiritual leadership yang selaras dengan nilai-nilai Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada hotel syariah. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Nima dan Maksun (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan melalui internalisasi nilai-nilai religius dalam organisasi.

Selain itu, Adiba (2021) menemukan bahwa kepemimpinan Islami meningkatkan komitmen afektif dan normatif karyawan pada lembaga keuangan syariah. Karyawan merasa memiliki kewajiban moral dan emosional untuk tetap berada dalam organisasi karena pemimpin dipandang adil dan bertanggung jawab.

H1: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Budaya Organisasi Islam

Menurut (Yasir, 2022) budaya organisasi islam merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama, yang berinteraksi dengan individu-individu dalam organisasi serta struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalamnya, yang dibentuk berdasarkan nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam.

Penelitian empiris mendukung hubungan tersebut. Astuti et al. (2020) menemukan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap pembentukan budaya kerja Islami dalam organisasi. Pemimpin yang menjunjung tinggi nilai Islam mampu menciptakan lingkungan kerja yang religius dan etis.

Hasil serupa dikemukakan oleh Yusuf dan Fauzi (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dalam industri hotel syariah berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang sesuai dengan prinsip syariah.

H2: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Islam pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Komitmen Organisasi

Menurut berbagai literatur terbaru (Albrecht, *et al.*, 2025), komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara individu dan organisasi. Pengertian mengenai komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Edison, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Ali et al. (2022), *The Role of Islamic Organizational Culture in Enhancing Employee Commitment*. Menyatakan bahwa Budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian terdahulu mendukung hubungan tersebut. Ali et al. (2022) menemukan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif dan normatif. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya Islami yang kuat cenderung memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap organisasi.

H3: Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

2.3.4 Budaya Organisasi Islam memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Yasir, (2022) budaya organisasi islam merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama, yang berinteraksi dengan individu-individu dalam organisasi serta struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalamnya, yang dibentuk berdasarkan nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam.

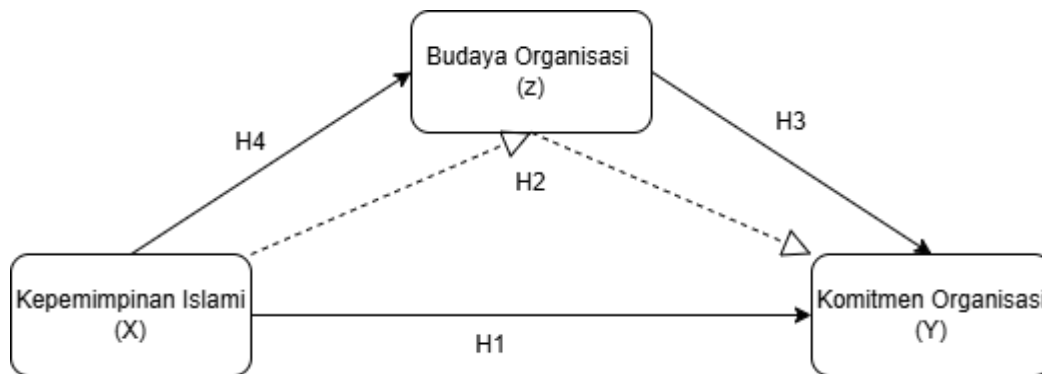
Penelitian empiris mendukung hubungan tersebut. Astuti et al. (2020) menemukan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap pembentukan budaya kerja Islami dalam organisasi. Pemimpin yang menjunjung tinggi nilai Islam mampu menciptakan lingkungan kerja yang religius dan etis.

Hasil serupa dikemukakan oleh Yusuf dan Fauzi (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dalam industri hotel syariah berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang sesuai dengan prinsip syariah.

H4: Budaya Organisasi Islam memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

2.4 Kerangka Pikir

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain, sehingga variabel bebas (independent) Adalah Kepemimpinan Islami (X), sedangkan variabel terikat (dependen) Komitmen Organisasi (Y) dan variabel mediasi Budaya Organisasi Islam (Z).



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

H2: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Islam pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

H3: Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.

H4: Budaya Organisasi Islam memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi pada studi Hotel Syariah di Kota Padang.