

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena berperan besar dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan (Ainiyah et al., 2025). Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan institusi/organisasi. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan (Muryani, 2022).

Kebijakan manajemen yang baik akan memungkinkan organisasi untuk melakukan perubahan serta menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal, sehingga organisasi dapat tetap bertahan dengan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Narutomo, 2012). Manajemen yang baik tersebut dapat terwujud apabila organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang dapat diandalkan, karena sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi (Tholib et al., 2024).

Jaelani, (2017) dan Rahman et al., (2020) Perkembangan industri pariwisata halal dan syariah di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun. Rahmawati et al., (2022) Sektor perhotelan syariah menjadi salah satu bagian penting dalam mendukung ekosistem pariwisata halal karena tidak hanya berorientasi pada aspek bisnis,

tetapi juga pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam, seperti penyediaan makanan halal, fasilitas ibadah, dan lingkungan yang sesuai syariah. Penelitian oleh Battour dan Ismail (2020) menyatakan bahwa hotel syariah dituntut untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara menyeluruh, baik dalam layanan eksternal maupun pengelolaan internal organisasi (Battour & Ismail, 2020).

Kota Padang sebagai wilayah dengan mayoritas penduduk Muslim dan filosofi Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah memiliki potensi besar dalam pengembangan hotel syariah. Namun, keberhasilan hotel syariah tidak hanya ditentukan oleh aspek fasilitas halal, melainkan juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis nilai Islam. Hal ini sejalan dengan temuan Mohamad et al. (2021) yang menyatakan bahwa organisasi berbasis Islam membutuhkan sistem kepemimpinan dan budaya yang konsisten agar nilai syariah dapat terinternalisasi secara afektif (Mohamad et al., 2021).

Pada konteks Hotel Syariah Menurut Al-Lajnah Ad-Daimah (Bidang Riset Ilmiah dan Fatwa Arab Saudi) Ramadhani (2021): Hotel syariah adalah hotel secara operasionalnya melayani berdasarkan konsep Islam kepada wisatawan muslim. Pelayanannya tidak hanya terkait dengan penyediaan makanan dan minuman yang dijamin halal, tetapi untuk pengelolaan secara keseluruhan didasarkan kepada konsep syariah. Kehadiran berkonsep syariah di kota Padang diharapkan akan mampu meningkatkan kontribusi destinasi pariwisata halal di Sumatera Barat Indonesia yang memiliki keindahan alam, keunikan budaya, kuliner dan kehidupan masyarakat minangkabau yang berfalsafah Islam. Falsafah tersebut dikenal dengan Adat Bersendi Syara', dan Syara' Bersedikan Kitabullah. Maksud dari falsafah tersebut adalah, bahwa masyarakat Minangkabau di Sumatera Barat menjalan tata pergaulan berdasarkan ketentuan-ketentuan Islam.

Kepemimpinan Islami merupakan konsep kepemimpinan yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah dengan menekankan nilai *amanah*, *shiddiq*, *tabligh*, dan *fathanah*. Kepemimpinan ini menempatkan pemimpin sebagai teladan moral dan spiritual bagi anggota organisasi. Nima dan Maksum (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap kerja karyawan, terutama dalam membentuk komitmen organisasi yang berorientasi nilai (Nima & Maksum, 2025).

Berdasarkan data yang dipublikasikan pada web resmi *Visit Beautiful West Sumatra*, terdapat sepuluh hotel berlabel syariah yang beroperasi di Kota Padang, yaitu *Hotel Rangkayo Basa*, *Hotel Guesthouse Rangkayo Basa*, *Hotel Prima Syariah*, *Hotel Nabawy*, *Hotel Putra Mahkota*, *Hotel Aliva Syariah*, *Hotel Sriwijaya*, *Hotel Bunda*, *Hotel Al Ghani*, dan *Hotel Garuda*. Namun demikian, tidak seluruh hotel tersebut dapat dijadikan objek penelitian. Dari sepuluh hotel yang teridentifikasi, hanya tujuh hotel yang dapat diteliti, sementara tiga hotel lainnya tidak memungkinkan untuk dijadikan objek penelitian karena sedang dalam proses renovasi serta adanya penolakan dari pihak manajemen untuk berpartisipasi dalam penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada tujuh hotel syariah yang memenuhi kriteria dan bersedia untuk diteliti yaitu *Hotel Guesthouse Rangkayo Basa*, *Hotel Nabawy*, *Hotel Prima*, *Hotel Prima Syariah*, *Hotel Sriwijaya*, *Hotel Putra Mahkota Syariah*, Dan *Hotel Garuda*.

Meskipun potensi pasar besar, hotel syariah di kota Padang menghadapi tantangan operasional dalam menjaga konsistensi nilai-nilai syariah yang dijanjikan. hal ini dapat dinilai berdasarkan Observasi Awal yang dilakukan pada hotel syariah di kota Padang pada tanggal 5 sampai 9 Desember 2025.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami pada hotel syariah di Kota Padang telah diterapkan dengan cukup baik, masih ditemukan sejumlah permasalahan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara penerapan nilai-nilai Islami secara normatif dengan dampaknya terhadap komitmen organisasi karyawan. Secara konseptual, kepemimpinan Islami yang berlandaskan prinsip amanah, adil, hikmah, dan keteladanan seharusnya mampu membentuk budaya organisasi Islami yang kuat dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi. Namun dalam praktiknya, tingkat komitmen karyawan masih menunjukkan variasi yang signifikan antar hotel.

Permasalahan pertama terletak pada variabel Kepemimpinan Islami. Meskipun pimpinan dinilai telah menunjukkan sikap adil dan amanah, implementasi kepemimpinan tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan sistem manajerial yang terstruktur untuk memperkuat keterlibatan emosional karyawan. Keteladanan personal pemimpin memang telah terlihat, namun belum seluruh hotel memiliki mekanisme formal yang mampu mentransformasikan nilai kepemimpinan tersebut menjadi kebijakan yang berkelanjutan, seperti program pembinaan rutin, sistem evaluasi berbasis nilai Islami, atau pengembangan karier berbasis kompetensi dan spiritualitas. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah kepemimpinan Islami yang diterapkan masih bersifat individual (personal leadership) dan belum sepenuhnya terinstitusionalisasi dalam sistem organisasi.

Kepemimpinan Islami memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi Islam. Budaya organisasi Islam mencerminkan nilai, norma, dan perilaku kerja yang bersumber dari ajaran Islam dan dijalankan secara kolektif oleh anggota organisasi. Rahman dan Mas'ud (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan Islam yang konsisten mampu membangun budaya organisasi yang berorientasi pada etika, kejujuran, dan Tanggung jawab

spiritual (*Rahman & Mas'ud* , 2022).

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan, serta keterikatannya terhadap organisasi (*Widodo & Yandi*, 2022). Komitmen organisasi akan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (*Yavuz*, 2010). Mengenai hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi yaitu adalah tingkat keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut, keinginan untuk terus berusaha dan bekerja keras sesuai dengan tujuan organisasi, dan hal tersebut sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan guna untuk kemajuan perusahaan. Maka dari itu komitmen organisasi merupakan faktor penting yang harus diteliti dalam perusahaan, karena komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja (*Liany*, 2020).

Komitmen organisasi pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa loyalitas pada organisasi yang memperkerjakannya tinggi, Komitmen tingkat tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan juga komitmen dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan pada organisasi dan bekerja keras atas nama organisasi (*Nurlaini & Almasdi* 2020).

Fenomena yang muncul dari hasil observasi Komitmen Organisasi yaitu Perkembangan hotel syariah di Kota Padang menunjukkan adanya usaha manajemen untuk mengimplementasikan ajaran Islam tidak hanya dalam layanan kepada pengunjung, tetapi juga dalam pengelolaan staf. Berdasarkan pengamatan terhadap manajemen di tujuh hotel syariah, terungkap bahwa beberapa hotel telah berusaha menumbuhkan rasa kepemilikan dan kebanggaan di antara karyawan dengan membiasakan nilai-nilai Islam, pendekatan

kekeluargaan, serta menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan agama. Hal ini tergambar dari adanya kegiatan keagamaan, komunikasi yang relatif harmonis dalam pekerjaan, serta usaha untuk menjaga etika dan sikap kerja sesuai dengan prinsip syariah.

Namun, strategi untuk meningkatkan penglibatan emosional dan loyalitas karyawan belum sepenuhnya terlaksana dengan baik di semua hotel. Di beberapa tempat, keterlibatan emosional karyawan masih terbatas pada interaksi sehari-hari tanpa adanya program yang teratur. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan karier dan kejelasan dalam jenjang jabatan belum menjadi fokus utama di beberapa hotel, sehingga alasan karyawan untuk tetap bekerja lebih banyak dipicu oleh kenyamanan tempat kerja dan kebutuhan finansial dibandingkan dengan motivasi untuk pengembangan diri dalam jangka panjang.

Di sisi lain, penanaman nilai syariah sebagai dasar dalam membentuk moral dan tanggung jawab karyawan telah dilakukan melalui teladan dari pemimpin dan pembiasaan etika kerja yang Islami. Meskipun begitu, bentuk dan tingkat pelaksanaan program pembinaan moral tersebut masih bervariasi antar hotel. Keadaan ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia telah terlaksana, namun efektivitasnya untuk membangun keterlibatan emosional, loyalitas, dan komitmen kerja karyawan masih memerlukan peningkatan melalui kebijakan dan program yang lebih terstruktur. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustika & Maksum, (2025) menyatakan komitmen organisasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasional tidak hanya berfungsi sebagai penghubung antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, tetapi juga berperan langsung dalam meningkatkan kinerja individu (Irfan dkk, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan

meningkatkan komitmen organisasional untuk mencapai kinerja yang optimal (Asi & Gani, 2021). Peningkatan sumber daya manusia merupakan langkah penting dalam menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi tidak selalu bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh budaya organisasi

(Nima & Maksum, 2025).

Selain Komitmen Organisasi, Budaya organisasi Islam yang kuat diyakini dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas, keterlibatan, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Mustari (2022) menegaskan bahwa internalisasi budaya organisasi Islami berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. (Mustari, 2022).

Menurut Mahdi & Umam., (2025). Dalam konteks hotel syariah, hal ini berarti budaya organisasi Islam yang belum mengakar kuat. budaya organisasi Islam mencakup nilai-nilai seperti amanah (dapat dipercaya), sidik (jujur), tablig (komunikatif), dan fatanah (cerdas/profesional).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di sepuluh hotel syariah, terlihat bahwa Budaya Organisasi Islam penerapan nilai-nilai Islam dalam operasional hotel belum sepenuhnya seragam dan konsisten. Meskipun semua hotel secara resmi mengusung konsep syariah, terdapat variasi dalam tingkat pelaksanaan di berbagai bidang manajemen dan operasional. Perbedaan ini menunjukkan bahwa penerapan konsep hotel syariah sangat tergantung pada kebijakan internal dan tingkat komitmen manajemen masing-masing hotel.

Fenomena yang terlihat adalah penerapan nilai-nilai keislaman dalam aktivitas sehari-hari dan pengembangan sumber daya manusia. Hotel syariah telah berhasil menciptakan budaya kerja Islami yang menekankan pada kejujuran, disiplin, dan etika pelayanan, tetapi ada juga hotel yang masih belum memiliki cara pemantauan dan pembiasaan nilai tersebut yang terstruktur, sehingga masih belum ada sanksi yang tegas ketika karyawan membuat kesalahan yang melenceng dari nilai-nilai tersebut. Hal yang sama juga terlihat pada pelatihan etika kerja Islami, di mana hanya beberapa hotel yang mengadakan pelatihan formal, sedangkan hotel lainnya masih bergantung pada arahan umum dari pimpinan tanpa adanya program pendidikan yang berkelanjutan. Seperti *Hotel Prima Syariah*, *Hotel Prima*, *Hotel Nabawy*, *Hotel Putra Mahkota* dan *Hotel Garuda*. Dalam memfasilitasi ibadah karyawan beberapa hotel menyediakan mushalla di dalam hotel guna mempermudah karyawan beribadah tepat waktu seperti *hotel*

Dalam hal kelembagaan dan kepemimpinan, pengembangan budaya kerja Islam secara formal belum merata di semua hotel. Beberapa hotel memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang berbasis syariah yang sudah tertulis, sementara hotel lainnya belum memiliki petunjuk tertulis, sehingga penerapan nilai syariah masih bersifat tidak resmi. Berikut hotel yang memiliki SOP tertulis yaitu *Hotel Sriwijaya*, *Hotel Putra Mahkota*, *Hotel Nabawy*, . Sedangkan tiga hotel lainnya belum memiliki SOP tertulis. Selain itu, gaya kepemimpinan Islami juga bervariasi, di mana beberapa pemimpin telah memberikan contoh yang baik dan mengutamakan musyawarah seperti pada *hotel Prima*, tapi di hotel lain, pengambilan keputusan masih bersifat terpusat.

Selanjutnya, dalam hal hubungan eksternal dan tanggung jawab sosial, belum semua hotel syariah membangun kerja sama yang berkelanjutan dengan komunitas Islam, masjid,

dan usaha kecil menengah halal. Sebagian hotel seperti *hotel Guesthouse rangkayo basa*, Meskipun semua hotel telah menerapkan prinsip kebersihan dan kehalalan (*halalan thayyibah*), penerapan praktik ramah lingkungan (*green practices*) masih berbeda-beda. Begitu juga dengan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang memiliki nilai Islami, di mana *hotel Guesthouse Rangkayo Basa*, telah melaksanakan program tersebut secara aktif, sementara hotel lainnya belum menjadikannya sebagai program rutin yang terencana. Budaya organisasi Islami memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari budaya organisasi konvensional (Hidayat et al, 2025). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam untuk memahami bagaimana budaya organisasi Islami dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh lagi mengenai pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi islam sebagai variabel mediasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan islami terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Syariah di Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Budaya Organisasi Islam pada Hotel Syariah di Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Syariah di Kota Padang?

4. Bagaimana Budaya Organisasi Islam memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Syariah di Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Syariah di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Budaya Organisasi Islam pada Hotel Syariah di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Syariah di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui peran Budaya Organisasi Islam sebagai variabel mediasi dalam pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat buat berbagai pihak diantara lainnya:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memberikan wawasan berpikir terutama berkaitan dengan komitmen organisasi.

2. Bagi Hotel Syariah di Kota Padang

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan dijadikan bahan masukan bagi Hotel Syariah di Kota Padang dalam Memberikan informasi mengenai pentingnya penerapan Kepemimpinan Islami dalam meningkatkan komitmen karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai pedoman dan referensi, dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai Menambah mengenai dinamika kepemimpinan berbasis nilai Islam serta implikasinya terhadap komitmen organisasi dan juga dapat dijadikan dalam mengadakan kajian yang lebih luas dalam pembahasan ini.