

GAYA KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS KERJA TERHADAP ETOS KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Yofy Syarkani¹, Annisa Wulandari²

Universitas Langlang Buana, Bandung^{1,2}

Email : yofy_syarkani@yahoo.com, annisaaawulandari@gmail.com

ABSTRAK

Faktor kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi jalannya perusahaan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kemudian integritas para pegawai pun akan turut menentukan tingkat kinerja pegawai serta nilai-nilai etos kerja yang diyakinai oleh para pegawai itu sendiri juga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas kepada perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengukur sejauh mana tingkat loyalitas para karyawan yang berada di BRI Syariah KC Bandung Citarum, hal ini diukur melalui variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan yang dapat mempengaruhi etos kerja dan selanjutnya akan berdampak pada tingkat loyalitas karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja integritas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum? Bagaimana pengaruh integritas kerja terhadap etos kerja karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum ? Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, integritas, etos kerja dan loyalitas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum?

Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan teknik analisa yang digunakan adalah dengan analisa jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja dan dampaknya kepada tingkat loyalitas para karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Integritas Kerja, etos Kerja dan Loyalitas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum secara umum sudah baik. Gaya Kepemimpinan dan Integritas Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum, dan Gaya Kepemimpinan dan Integritas kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja dan memberikan dampak terhadap yaitu Loyalitas Karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Integritas; Etos Kerja; Loyalitas

ABSTRACT

The leadership factor is very influential on the running of the company. In this case, leadership style will affect the performance of employees in a company. Then the integrity of the employees will also determine the level of employee performance and the values of the work ethic that are believed by the employees themselves can also affect the level of loyalty to the company. Therefore, to measure the level of loyalty of employees at BRI Syariah KC Bandung Citarum, this is measured through the variables of leadership style, discipline which can affect work ethic and will then have an impact on the level of employee loyalty. Based on the background of the problems described above, the following problems can be identified: How does leadership style influence

the work ethic of integrity of employees at BRI Syariah KC Bandung Citarum? How does work integrity affect the work ethic of employees at BRI Syariah KC Bandung Citarum? How does the influence of leadership style, integrity, work ethic and employee loyalty at BRI Syariah KC Bandung Citarum?

The research method used is descriptive analysis and the analysis technique used is path analysis to determine the influence of Leadership Style, Work Discipline on Work Ethics and their impact on the loyalty level of employees at BRI Syariah KC Bandung Citarum.

The results of this study indicate that the Leadership Style, Work Integrity, Work Ethic and Employee Loyalty at BRI Syariah KC Bandung Citarum are generally good. Leadership Style and Work Integrity simultaneously have a positive effect on the work ethic of employees at BRI Syariah KC Bandung Citarum, and Leadership Style and work Integrity have an effect on Work Ethics and have an impact on Employee Loyalty at BRI Syariah KC Bandung Citarum.

Keywords: Leadership Style; Integrity; Work ethic; Loyalty

PENDAHULUAN

Masalah standarisasi integritas kerja karyawan di bank syariah menjadi salah satu hambatan yang sering dihadapi oleh bank syariah ketika akan mengembangkan kegiatan bisnisnya. Padahal tolak ukur keberhasilan pekerjaan seorang karyawan yang merupakan standarisasi loyalitas itu sendiri sangatlah penting untuk menjaga loyalitas seorang karyawan dalam bekerja, yang nantinya akan berpengaruh terhadap loyalitas organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya standarisasi loyalitas, maka hasil kerja tidak akan dapat terukur dengan baik. (Tjahjono, 1996 : 34). Faktor kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi jalannya operasional perusahaan. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi integritas kerja karyawannya pada bank syariah. Maka dari itu seorang pemimpin harus benar-benar memiliki keterampilan, kreativitas, emosi, kedisiplinan dan kecerdasan yang baik untuk memimpin karyawannya dalam bekerja. Menjadi pemimpin dengan keterampilan manusia berarti peka terhadap kebutuhan dan motivasi orang lain serta mempertimbangkan kebutuhan orang lain di dalam pengambilan keputusan. Tolak ukur loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya dapat diukur dengan sikap *turn over*, yaitu keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari perusahaan. (Kajianpustaka.com, 2012). Berikut ini merupakan grafik tingkat *turn over* para pegawai di BRI Syariah periode 2014 – 2016 : (Gambar 1)

Dari keterangan grafik di atas terlihat bahwa, jumlah karyawan tetap dari periode 2014 sampai 2016 mengalami penurunan. Pada periode Juni 2014, jumlah karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum berjumlah 145 orang sampai pada periode Juni 2016 jumlah karyawan berjumlah 152 orang. Namun, di sisi lain jumlah karyawan yang melakukan resign di BRI Syariah pun bertambah dari periode Juni 2014 sampai dengan Juni 2016. Pada periode Juni 2014, jumlah karyawan yang melakukan resign sebanyak 22 orang, kemudiana pada periode Juni 2015 terdapat 25 orang yang melakukan resign sampai dengan Juni 2016 tercatat ada 32 orang yang melakukan resign. Dengan demikian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengkaji variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan penting untuk dilakukan meliputi gaya kepemimpinan, integritas kerja dan etos kerja.

Beberapa Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dengan etos kerja para karyawan di sebuah perusahaan. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Hidayat (2013), dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majelengka*". Hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai di Dinas Pertanian dan perikanan Kabupaten Majelengka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Fajar (2015) dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Karyawan BMT Sahara Tulungagung*", hasil penelitian justru menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien β gaya kepemimpinan otokratis bernilai negatif sebesar 0,69, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Dengan demikian, maka penelitian ini kembali mengkaji sejauhmana pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan di lingkungan kerja BRI Syariah KC Citarum.

Berdasarkan permasalahan adanya indikasi integritas karyawan yang belum maksimal, maka dalam hal ini dituntut peran kepemimpinan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan integritas yang tinggi bagi karyawannya, dan etos kerja karyawan sehingga dapat menciptakan loyalitas yang tinggi bagi para karyawannya, Akan tetapi, hal ini tidak tercermin dari sikap pimpinan dan karyawannya yang masih terkendala di masalah kedisiplinan dimana indikasinya

dapat dilihat pada absensi kehadiran yang masih minim. Berikut ini merupakan tabel kuantitas kehadiran para karyawan di lingkungan BRI Syariah KC Bandung Citarum: (Tabel 1)

Berdasarkan keterangan tabel di atas, terlihat bahwa secara target pencapaian, kuantitas loyalitas dimana indikator utamanya adalah tingkat kehadiran karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum belum mencapai target. Kendati demikian selisih target pencapaian dengan realisasi yang telah dicapai dari periode 2017 sampai dengan akhir tahun 2018 mengalami penurunan. Namun hal ini tetap harus menjadi catatan BRI Syariah KC Bandung Citarum untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawannya karena selisih target dan realisasi di atas 6%. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa integritas kerja karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum kurang optimal. Penyebab dari fenomena ini karena sumber daya manusia di BRI Syariah KC Bandung Citarum tidak sesuai dengan *job description* yang seharusnya dikerjakan oleh tenaga kerja yang masih produktif.

Terkait hal di atas, beberapa penelitian mengenai hubungan integritas kerja karyawan dengan etos kerja dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini. Salah satu contohnya penelitian yang dilakukan Ahmad Khandyas (2018) dengan judul *Analisis Penerapan Etos Kerja Spiritual Terhadap Karyawan UMKM Kripik Tempe Di Desa Karang Tengah Prandon, Ngawi*. dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja spiritual mempengaruhi etika loyalitas karyawan yang memiliki unsur sikap motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh kejujuran atau integritas, penuh semangat dan memiliki rasa tanggung-jawab. Sedangkan penelitian yang dilakukan Salwa Arfah (2018) dengan judul *Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi terhadap Loyalitas karyawan serta Dampaknya pada Loyalitas Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh*, menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial Integritas tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan yang berdampak pada sikap (etika kerja) karyawan selama bekerja dan loyalitas mereka terhadap lembaga Komisi Independen Pemilihan Aceh.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai integritas karyawan di atas, maka penelitian terkait integritas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum menjadi hal yang menarik untuk di kaji lebih jauh. Faktor gaya kepemimpinan dan integritas setidaknya dapat mendorong konsistensi para karyawan dalam bekerja. Permasalahan

kepemimpinan yang terjadi di BRI Syariah KC Bandung Citarum misalnya dalam mendelegasikan tugas kepada bawahan pimpinan tersebut tidak melakukan pengawasan sehingga cenderung bersifat pasif serta tidak memberikan arahan terlebih dahulu kepada bawahannya dan tidak juga mendampingi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain pemimpin melepaskan tanggung jawabnya meninggalkan karyawan tanpa arah dan koordinasi yang jelas. Hal tersebut didasarkan oleh rasa percaya atas potensi atau loyalitas yang dimiliki oleh seluruh bawahannya. Peneliti temukan data, bahwa pada proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di BRI Syariah KC Bandung Citarum sangat kompetitif, hal itu dapat dilihat peminat yang semakin meningkat setiap tahunnya. Implikasi dari gaya kepemimpinan para pimpinan dilingkungan kerja BRI Syariah KC Bandung Citarum memiliki pengaruh terhadap perilaku kedisiplinan kerja para karyawan yang ada di BRI Syariah KC Bandung Citarum Hal ini tentu berdampak juga terhadap integritas kerja karyawan yang ada di lingkungan BRI Syariah KC Bandung Citarum itu sendiri. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung-jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di perusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi BRI Syariah untuk mendukung semua kebutuhan manajemen. Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan integritas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum. Untuk menganalisis pengaruh integritas kerja terhadap etos kerja karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, integritas, etos kerja dan loyalitas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Menurut Thoah (2010:49) mengemukakan pengertian gaya kepemimpinan bahwa : “Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan menurut Menurut

Wijaya & Supardo (2006) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.” Sedangkan menurut Herujito (2006:188), gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”.

Maka gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, merangkul, mengkoordinasi, mempengaruhi, mendorong, mengendalikan, dan memberi contoh yang baik pada setiap karyawan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Integritas

Stephen R. Covey mendefinisikan integritas sebagai hidup yang dilandasi pada prinsip (*being integrated around principles*). Integritas sendiri merupakan anak dari kerendahan hati (*humility*) dan keberanian (*courage*). Kerendahan hati berarti mengakui bahwa ada hukum alam atau prinsip yang mengendalikan alam semesta ini. Keberanian dibutuhkan ketika kita ingin hidup selaras dengan prinsip itu karena masih banyak norma sosial, moral, dan nilai-nilai di sekitar kita yang mengingkari prinsip tersebut. Dari integritas ini mengalir kebijaksanaan (*wisdom*) dan mentalitas berkelimpahan (*abundance mentality*) (Stephen R, Covey, 2004 : 297). Berarti esensi integritas adalah kejujuran, ketulusan, dan kesediaan memegang teguh standar moral yang tinggi. Integritas ditunjukkan oleh kesesuaian antara nilai-nilai yang dipegang dan kebiasaan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan dan kesesuaian antara ungkapan dan perasaan. Integritas sangat diperlukan untuk menjamin agar kebebasan yang diberikan dapat dipakai secara bertanggung jawab.

Pengertian Etos Kerja

Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*) (Mubyarto, dkk. 1991 : 3). Menurut Tasmara (2002:20), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal

sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Menurut kamus Webster, etos didefinisikan sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution* (keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi). Jika menurut Usman Pelly (1993), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Menurut Sinamo (2002:62), etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam jurnal Maharani dkk., Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2003), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Kemudian menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri

dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi

Berdasarkan pandangan ahli menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Integritas (X_2) sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu loyalitas kerja karyawan (Y) dengan variabel *intervening* (perantara) yaitu Etos Kerja (Z). Melihat dari penelitian sebelumnya, penulis mengharapkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan dan integritas terhadap etos kerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penulis menyusun kerangka konsep dan pemikiran dalam penelitian ini dengan menungakannya ke dalam skema bagan berikut : (Gambar 2)

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai konsep-konsep yang dapat dinilai benar atau salah untuk diujikan secara empiris (Copper dan Emory, 1995). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dalam hal ini penulis mengharapkan adanya pengaruh positif antara dimensi gaya kepemimpinan dan integritas kerja terhadap loyalitas karyawan melalui etos kerja karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Verifikatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel *intervening*. Variabel

independet ini adalah Gaya kepemimpinan dan integritas, kemudian variable intervening yaitu etos kerja dan variabel Dependent adalah loyalitas kerja. Sedangkan verifikatif karena penelitian ini menggunakan studi kasus / survey dengan karyawan BRI Syariah KC Bandung Citarum.

Populasi

Populasi (population) dapat didefinisikan sebagai kelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut dengan elemen populasi (*population element*). Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data, Indriantoro dan Supomo (2002: 115). Populasi yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah karyawan BRI Syariah KC Bandung Citarum yang terlihat dari pencapaian target loyalitas dari tahun 2015 ke tahun 2020 berjumlah 55 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2013). Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, menurut Suryabrata Sumadi (2004 : 41) teknik purposive sampling yaitu tehnik pengambilan sampel pengambilan sampel secara sengaja.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap varabel terikat (endogen) Sani dan Maharani (2013:74). Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandardkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013:74).(Gambar 3)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gaya Kepimpinan di BRI Syariah KC Bandung Citarum

Berdasarkan tabulasi hasil kuisioner diuraikan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 51.4% dan sangat setuju sebanyak 22.9% mengenai gaya kepemimpinan di BRI Syariah KC Bandung Citarum yang mengakomodir segala kepentingan para pegawai yang indikatornya terdiri dari kejelasan dalam perintah, membina keharmonisan dan interkasi dengan bawahan, kepekaan, pemberian motivasi, penghargaan atau potensi pengembangan diri dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan bimbingan dan arahan serta menganalisa situasi rumit yang dihadapi para pegawai ketika mereka sedang bekerja.

Integritas Kerja Karyawan BRI Syariah KC Bandung Citarum

Berdasarkan tabulasi hasil kuisioner diuraikan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 51.1% dan sangat setuju sebanyak 26.3% mengenai tingkat integritas kerja para pegawai di lingkungan kerja di BRI Syariah KC Bandung Citarum. Integritas kerja ini diperlukan sebagai upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan agar menjadi lebih baik lagi. Dengan integritas kerja inilah yang menjadi alat komunikasi dari pimpinan.

Etos Kerja Karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum

Berdasarkan tabulasi hasil kuisioner diuraikan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 51.4% dan sangat setuju sebanyak 33.1% mengenai etos kerja Islami para pegawai yang beragama islam di lingkungan kerja di BRI Syariah KC Bandung Citarum. Dalam hal ini, orang yang memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi para pegawai di BRI Syariah KC Bandung Citarum dapat terwujud.

Loyalitas Karyawan BRI Syariah KC Bandung Citarum

Berdasarkan tabulasi hasil kuisioner diuraikan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 50% dan sangat setuju sebanyak 27.2% mengenai loyalitas

para pegawai di lingkungan kerja BRI Syariah KC Bandung Citarum. Loyalitas ini merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai di BRI Syariah KC Bandung Citarum dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa loyalitas para pegawai di lingkungan kerja BRI Syariah KC Bandung Citarum sudah cukup baik. (Gambar 4)

Pembahasan

BRI Syariah KC Bandung Citarum sebagai salah satu bank syariah yang terbesar di kawasan Jawa Barat dapat menjadi tolak ukur keunggulan bank syariah terutama dalam hal kualitas SDM para karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu, pelaksanaan sistem Gaya Kepemimpinan dan Integritas Kerja dalam dunia pekerjaan yang dialami oleh karyawan di BRI Syariah harus benar-benar mampu memberikan kontribusi positif terhadap Etos Kerja para karyawan BRI Syariah itu sendiri sebagai lembaga keuangan syariah. Sebagai bank syariah, BRI Syariah dituntut untuk tetap konsisten dalam menerapkan nilai-nilai keislaman di setiap kegiatan operasional dan usahanya termasuk dalam gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh para manajer dan SPV yang ada di BRI Syariah KC Bandung Citarum.

Berdasarkan ketentuan manajemen BRI Syariah dalam hal menerapkan gaya kepemimpinan, jajaran manajer yang ada di BRI Syariah KC Bandung Citarum, senantiasa mengedepankan nilai-nilai kepemimpinan yang Islamis. Kemudian hal ini dapat mendorong Integritas Kerja para karyawan yang bekerja di BRI Syariah KC Bandung Citarum. Hasil penelitian dan perhitungan statistik secara simultan yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 29.581 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Loyalitas Pegawai di BRI Syariah KC Bandung Citarum atau dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Integritas kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja para karyawan dan berdampak pada sikap Loyalitas karyawan yang bekerja di BRI Syariah KC Bandung Citarum.

Terkait hal di atas, maka selain integritas karyawan dan gaya kepemimpinan yang diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas dari karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum setelah etos kerja karyawan mengalami perubahan akibat gaya kepemimpinan yang diperlihatkan para

manajer dan SPV yang ada di BRI Syariah KC Bandung Citarum serta integritas yang dimiliki para karyawan itu sendiri. Terkait hal tersebut, faktor etos kerja kemudian dapat menentukan loyalitas para pegawai di BRI Syariah KC Bandung Citarum. Dalam hal ini, etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya, sehingga timbullah kerja (Ahmad Janan, 2004). Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Nilai-nilai transenden itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas, yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian, yang menentukan kualitas eksistensial dalam hidupnya. Dalam hal ini, Etos kerja islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Dengan demikian etos kerja islami perlu ditanamkan pada seorang karyawan karena bekerja bukan hanya faktor materi tetapi karena adanya dorongan spiritual atau bekerja untuk beribadah.

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1), Integritas kerja (X_2) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Z) dan memberikan dampak terhadap yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Adanya pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan, integritas kerja terhadap etos kerja yang berdampak juga terhadap loyalitas pegawai di BRI Syariah KC Bandung Citarum dapat menjadi penguat teori para ahli tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan pemaparan metode Gaya Kepemimpinan dan Integritas Kerja yang berpengaruh terhadap Etos Kerja serta berdampak positif pada sikap loyalitas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum serta analisa pada Bab 4, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Integritas Kerja, etos Kerja dan Loyalitas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum berdasarkan hasil skor kuesiner menunjukkan angka pada interval baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya

Kepemimpinan, Integritas Kerja, etos Kerja dan Loyalitas karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum secara umum sudah baik.

2. Gaya Kepemimpinan dan Integritas Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum.
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Integritas kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja dan memberikan dampak terhadap yaitu Loyalitas Karyawan di BRI Syariah KC Bandung Citarum.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan saran-saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi BRI Syariah KC Bandung Citarum, sebagai berikut:

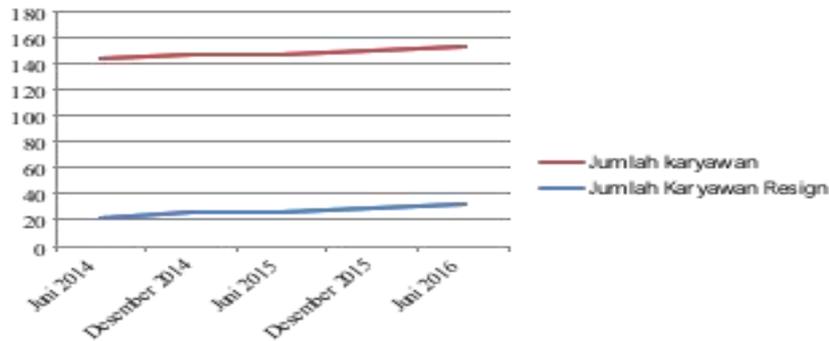
1. Jajaran pemimpin dapat melakukan evaluasi mengenai kontribusi tingkat integritas kerja karyawan dan gaya kepemimpinan para manajer serta nilai-nilai etos kerja semua elemen SDM yang ada di BRI Syariah agar tingkat loyalitas para karyawan kepada BRI Syariah tetap baik.
2. Jajaran pimpinan di lingkungan instansi BRI Syariah dapat mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh BRI Syariah KCI Citarum selama ini, sehingga dapat melakukan perbaikan dan pelayanan yang optimal bagi masyarakat di Kota Bandung untuk ke depannya.
3. Jajaran Pemimpin dan atasan pada instansi BRI Syariah diharapkan mampu mempertegas pemberian sanksi kepada para pegawai dan yang melanggar aturan. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap para pegawai yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai yang lainnya. Selain itu juga membuat pegawai jera dan bisa sebagai pelajaran bagi karyawan lain untuk tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh instansi berdasarkan ketentuan yang berlaku.
4. BRI Syariah harus lebih mengadakan dan memperbanyak kegiatan keagamaan dan sosial untuk mendukung dan memotivasi para pegawai secara spiritual. Kegiatan tersebut dapat berupa pengajian umum, ta'lim atau pelatihan-pelatihan yang bernuansakan keagamaan sehingga semangat pegawai akan terdorong dan hal ini dapat membawa BRI Syariah pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Janan Asifudin. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bernardine, R. Wijaya & Supardo, Susilo. (2006). *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. (1995). *Business Research Methods, 5th Ed*, Chicago: Richard D. Irwin, Inc.
- Covey, Stephen R. (2004). *The Seven Habits of Highly Effective People*. USA: Free Press.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Education.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Herujito, Yayat M. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Rasindo.
- Hidayat, (2013) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Majalengka :Studi Persepsional Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Majalengka*. Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Indriantoro, Nur & Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPF.
- Khandiyas, A. (2018). *Analisis Penerapan Etos Kerja Spiritual Terhadap Karyawan UMKM Kripik Tempe Di Desa Karang Tengah Prandon, Ngawi*. Skripsi: IAIN Surakarta
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mubyarto dkk. (1992). *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan Kajian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Mohammad Fajar Fathulloh, F. A. J. A. R. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Bmt Sahara Tulungagung*. Skripsi: UIN SATU Tulungagung.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI Press.
- Siagian, Yolanda M. (2005). *Aplikasi Supply Chain Management Dalam Dunia Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Sinamo, J. H. (2002). *Ethos Kerja 21*. Jakarta: Mahardika.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12(11). 3-8
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tjahjono, A. (1996). Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi. *Kajian Bisnis*, (7), 34-41.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Pelly, Usman. (1993). *Etos Manusia Pembangunan*. Jakarta: Makalah Seminar.

Petty, G.C. (1993). *Pengembangan inventaris etos kerja pekerjaan*. Makalah dipresentasikan pada pertemuan tahunan Asosiasi Kejuruan Amerika 1993, Nashville, Tennessee.

GAMBAR DAN TABEL

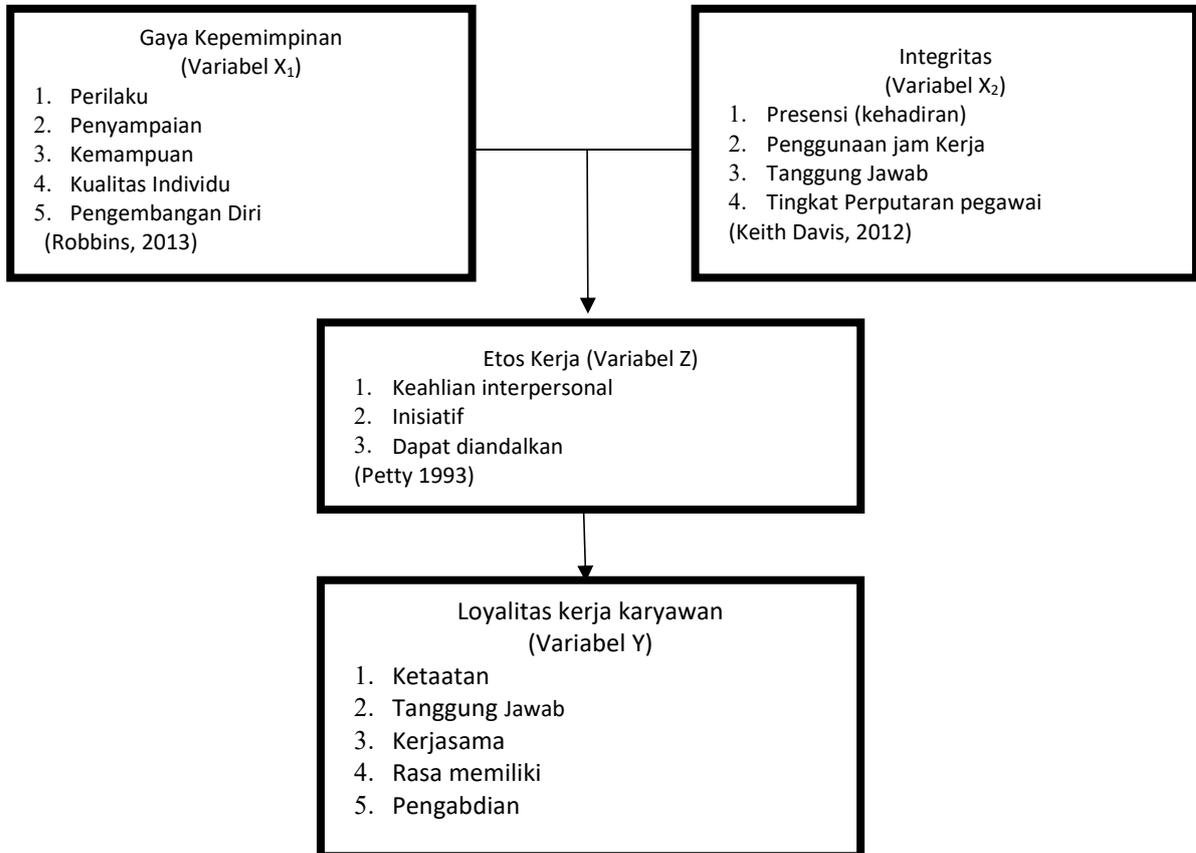


Gambar 1. Grafik Turn Over Karyawan di BRI Syariah periode 2014 – 2016.

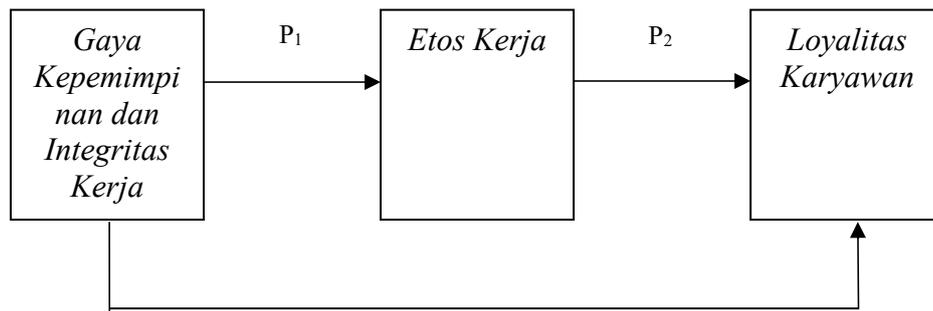
Tabel 1. Pencapaian Kuantitas Kerja BRI Syariah KC Bandung Citarum

Tahun	Target Pencapaian	Hasil Pencapaian	Selisih Pencapaian
2016	96%	88%	8%
2017	95%	85%	10%
2018	96%	87%	9%

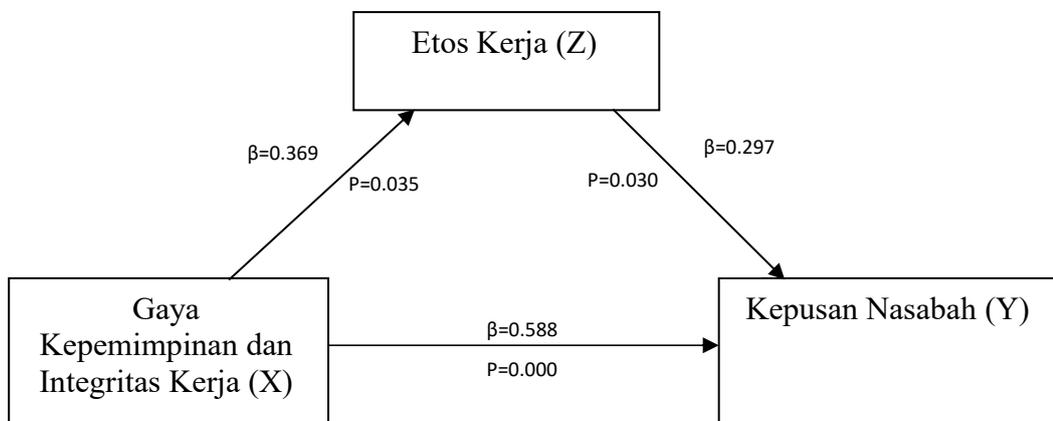
Sumber : Data BRI Syariah KC Bandung Citarum yang sudah diolah, 2020.



Gambar 2. Operasionalisasi Variabel



Gambar 3. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 4. Hasil Analisis Koefisien Jalur