

BAB II LANDASAN TEORI

A. *Spiritual Leadership*

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai definisi *spiritual leadership*, kelangsungan hidup spiritual (*spiritual survival*), indikator *spiritual leadership*, perbandingan model kepemimpinan, pedoman untuk memasukkan *spiritual leadership* kedalam organisasi, karakteristik *spiritual leadership*.

1. **Definisi *Spiritual Leadership***

Leadership atau kepemimpinan mempunyai makna yang beragam. Seperti dinyatakan oleh Budiharto dan Himam bahwa para peneliti umumnya mendefinisikan kepemimpinan berdasarkan perspektifnya dan dimensi yang akan diteliti yang menarik perhatiannya. Daft memperjelas bahwa konsep kepemimpinan akan berevolusi secara kontinyu. Menurut Robbins, Daft, dan Yukl dari berbagai definisi yang telah dibuat, secara umum makna kepemimpinan dapat diambil inti sarinya sebagai kemampuan dan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan.¹

Menurut Zainuddin dan Mustaqim, ajaran Islam memandang kepemimpinan sebagai tugas (*amanah*), ujian, tanggung jawab dari Tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horisontal-formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat.²

Perilaku pemimpin yang paling ideal, dijadikan teladan paling utama dalam pandangan ini adalah perilaku

¹Allya Roosallyn Assyofa, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran (Organization Citizenship Behavior) dalam Perspektif Islam (Studi pada Sinergi Foundation)”, *Performa, Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume XIII No.1 (2016) : 80.

²Allya Roosallyn Assyofa, *Pengaruh Kepemimpinan*, 81.

yang ditunjukkan oleh para nabi dan rosul, seperti tercantum dalam QS. Al-Ahzab ayat 21 :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا
اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْأَخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”.

Dalam perspektif sejarah, *spiritual leadership* dilakukan dengan sempurna oleh Nabi Muhammad SAW. Dengan integrasinya yang luar biasa, ia meraih gelar Al-Amin (dapat dipercaya). Yang luar biasa adalah dia berhasil mengembangkan kepemimpinan yang unggul di seluruh peradaban dunia. Karakter utamanya adalah *siddiq* (integritas), *amanah* (dapat dipercaya), *fathanah* (pintar), *tabligh* (terbuka) untuk mempengaruhi orang lain dengan merangsang ide-ide kreatif mereka tanpa doktrin.

Penjelasan diatas menggambarkan bahwa model spiritual lebih diterima di abad ke-21 yaang menurut bebrapa sosiolog seperti Aburdence dan Fukuyama, disebut *the new age*. Dalam perspektif histori Islam, spiritualitas telah terbukti sebagai kekuatan besar untuk menghasilkan individu mulia yang memiliki integritas kuat atau dalam bahasa Arab “*akhlakul karimah*” yang berarti bahwa membawa kegembiraan dan memberi manfaat bagi orang lain. Secara sosial, spiritualitas adalah mampu membimbing masyarakat Islam untuk mencapai peradaban teratas untuk menjadi “*khaira ummat*” dan membawa kegembiraan bagi semua makhluk hidup (*rahmatan lil’alamin*).³

³Tobroni, “Spiritual Leadership : A Solution of The Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia”, *British Journal of Education* Vol. 3 No. 11 (2015) : 42.

Fry mengartikan *spiritual leadership* sebagai kumpulan dari nilai-nilai, tingkah laku, dan kebiasaan yang merupakan bahan penting untuk memotivasi seseorang dan orang lain dari dalam dirinya sendiri. Selanjutnya, Fry menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja, tidak terlepas dari sebuah nilai-nilai spiritual.⁴ Reave mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai fenomena yang dapat terjadi ketika seseorang pemimpin menyadari nilai-nilai spiritual seperti integritas, kejujuran, kerendahan hati, menciptakan dirinya sebagai teladan seseorang yang bisa dipercaya, dapat diandalkan dan dikagumi.⁵

Menurut Tobroni, *Spiritual leadership* atau kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan. Selain itu kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual.⁶ Allah adalah pemimpin sejatinya yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara bijaksana melalui pendelatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius yaitu kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan mendekatkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan

⁴Irfan Helmy, “Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Intervening”, *JBIMA Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No.1 (2016) : 73.

⁵Achmad Sani.,dkk, “The Effect of Spiritual Leadership on Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Ihsan Behaviour (a Study on Nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia)”, *IJABER* Vol. 14, No. 11 (2016) : 7678.

⁶Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT MNC Sky Vision Tbk”, *JIM UPB* Vol 6 No. 2 (2018) : 57.

implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.⁷

Menurut Fry, kepemimpinan spiritual bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar psikologi karyawan seperti kebermaknaan kerja dan keanggotaan, menciptakan penglihatan dan konsistensi antara nilai-nilai lintas organisasi yang diberdayakan individu dan kelompok yang akhirnya dapat meningkatkan keuntungan, pertumbuhan, dan kesejahteraan organisasi.⁸

2. Kelangsungan Hidup Spiritual (*Spiritual Survival*)

Menurut Fry kelangsungan hidup spiritual melalui *calling* dan *membership* adalah sebagai berikut :⁹

a. *Calling* (Panggilan)

Menciptakan visi dimana anggota organisasi merasakan panggilan dalam diri mereka bahwa hidup mereka memiliki makna tertinggi dan bisa membuat perbedaan yang berarti di dalamnya. Menurut House dan Kerr dalam Fry, *calling* sebagai panggilan jiwa yang luar biasa untuk memperoleh arti dan tujuan hidup dalam melakukan sebuah perubahan dengan melayani orang lain. Istilah *calling* telah lama digunakan untuk mendefinisikan karakteristik dari seorang *professional*. *Professional* secara umum memiliki keahlian khusus dalam perilaku bahasa tubuh, ilmu etika dalam melayani pelanggan, berkewajiban untuk menjaga profesinya, komitmen pada bidangnya, berdedikasi pada pekerjaan dan berkomitmen yang kuat pada karirnya.

b. *Membership* (Keanggotaan)

Membentuk budaya organisasi/sosial berdasar pada cinta sesama, yaitu saat pemimpin dan bawahan

⁷Siska Puspitasari, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi", *EKOBIS* Vol. 20, No. 1 (2019) : 75.

⁸Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama, *Pengaruh Kepuasan Kerja*, 57-58.

⁹Abdul Hakim & Azlimin, "Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritual Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality", *CBAM Conference in Business Accounting and Management*, Vol. 2 No.1 (2015) : 346.

saling peduli, perhatian, dan menghargai diri sendiri dan orang lain, sehingga mereka mampu menghasilkan rasa menjadi bagian dari organisasi secara bersama-sama dan saling memahami serta menghormati satu sama lain. Menurut William dalam Fry, *membership* sebagai kebutuhan dasar manusia, yaitu ingin dimengerti dan ingin dihargai. Memiliki perasaan ingin dimengerti dan ingin dihargai merupakan persoalan yang penting dalam hubungan timbal balik dan interaksi hubungan sosial.

Calling dan *membership* bisa mendatangkan dua hal yaitu :¹⁰

- a. Menyatukan visi sesama anggota organisasi melalui perasaan *calling* dalam kehidupannya sehingga menjadi lebih berarti dan membuat sebuah perubahan, *calling* berbicara mengenai panggilan jiwa pada sebuah perubahan dalam melayani orang untuk memperoleh arti dan tujuan hidup.
- b. Membina budaya organisasi berdasarkan *altruistic love* dimana pemimpin dan yang dipimpin saling peduli, saling perhatian dan saling menghargai satu sama lain dengan sungguh-sungguh sehingga menimbulkan perasaan *membership*, *membership* berbicara mengenai hubungan kekeluargaan dan interaksi hubungan sosial.

3. Indikator *Spiritual Leadership*

Karakteristik dari *spiritual leadership* menurut Fry adalah *vision*, *altruistic love* dan *hope/faith*. *Vision* merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dalam jangka pendek maupun panjang. *Altruistic love* merupakan gambaran budaya sebuah organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan melalui perhatian, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. *Hope/faith* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan merupakan dasar dari pendirian visi, tujuan

¹⁰Thayib, "Spiritual Leadership, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja", *Al-Adalah* Vol. 16 No. 2 (2013) : 356.

dan misi organisasi yang akan dipenuhi. Dengan karakteristik ini akan menghasilkan sebuah perasaan *spiritual survival* melalui *calling* dan *membership* yang pada gilirannya membuat pimpinan organisasi mampu mengelola kondisi psikologis terutama dalam mengelola beban kerja. Karakteristik tersebut berperan sebagai indikator *spiritual leadership*. Berikut uraian dari indikator *spiritual leadership* :¹¹

a. *Vision*

Menurut Kotter, *vision* merupakan sebuah gambaran di masa yang akan datang secara tersembunyi (*implicit*) atau sangat jelas (*explicit*) dikarenakan mengapa seseorang berjuang untuk menggapai masa depan. *Vision* memiliki fungsi penting dalam memperjelas arah dan tujuan perubahan, yaitu menyederhanakan ratusan bahkan ribuan dari keputusan, kemudian membantu untuk mempercepat dan mengefisiensikan tindakan dari berbagai macam orang. *Vision* juga dapat mendeskripsikan perjalanan organisasi. hal tersebut dapat memberikan semangat kepada semua anggota, memberikan arti terhadap pekerjaan dan menyatukan komitmen. Menurut Daft & Lengel, dalam menggerakkan orang-orang, visi harus memiliki daya tarik yang luas, menentukan arah dan tujuan visi, mencerminkan cita-cita tinggi, dan mendorong harapan dan kepercayaan.¹²

b. *Altruistic Love*

Altruistic love didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran. Dalam bidang kedokteran dan psikologi telah mempelajari dan menegaskan bahwa *altruistic love* memiliki kekuatan

¹¹ Thayib, *Spiritual Leadership*, 357-358.

¹²L.W. Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly* 14 (2003) : 711.

untuk mengatasi pengaruh destruktif, dari empat kelompok utama destruktif emosi yaitu :

- 1) ketakutan termasuk kecemasan, kekhawatiran, dan keprihatinan;
- 2) kemarahan termasuk permusuhan, dendam, iri hati, cemburu, dan kebencian;
- 3) rasa gagal termasuk hal-hal seperti keputusan, suasana hati yang tertekan, dan beragam perasaan bersalah yang mengarah pada penghancuran diri
- 4) kesombongan termasuk prasangka, keegoisan, kesadaran diri, dan keangkuhan.

Pribadi yang cinta altruistik dan hidup spiritual ditandai dengan kehidupan yang suka cita, damai dan tenang. Hal ini juga yang menjadi sumber komitmen organisasi yang tinggi, produktivitas dan mengurangi tingkat stres.¹³

c. *Hope/Faith*

Hope merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan dan penderitaan dalam mencapai tujuan. *Faith* merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu yang tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Ini merupakan sanksi yang tidak dapat dibuktikan oleh bukti fisik. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi / tujuan / misi organisasi yang akan dipenuhi. Dalam konteks organisasi, karyawan yang memiliki harapan tinggi demi tercapainya tujuan organisasi akan memiliki motivasi kuat untuk bekerja.

¹³ L.W. Fry, *Toward a Theory*, 712.

Tabel 2.1. Qualities of Spiritual Leadership

<i>Vision</i>	<i>Altruistic Love</i>	<i>Hope/Faith</i>
1. Daya tarik luas bagi stakeholder utama.	1. Pengampunan.	1. Daya tahan.
2. Menentukan tujuan dan perjalanan.	2. Kebaikan.	2. Ketekunan.
3. Mencerminkan cita-cita tinggi.	3. Integritas.	3. Lakukan apa yang diperlukan.
4. Mendorong harapan/ iman.	4. Empati / kasih sayang.	4. Meregangkan tujuan.
5. Menetapkan standar keunggulan.	5. Kejujuran.	5. Harapan imbalan / kemenangan.
	6. Kesabaran.	
	7. Keberanian.	
	8. Kepercayaan / loyalitas.	
	9. Rendah hati.	

Sumber : L.W. Fry, *Toward a Theory of Spiritual Leadership*.

Menurut Chen dan Li, ketika pemimpin yang spiritual berbagi visi yang bermakna dengan karyawan dan menunjukkan kepedulian terhadap nilai-nilai dan perilaku mereka, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan dan kehidupan mereka istimewa dan bermakna.¹⁴ Pemimpin spiritual bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang produktif yang membuat staf mempunyai motivasi yang tinggi.¹⁵

4. Perbandingan Model Kepemimpinan

Kepemimpinan spiritual yang dimaksud berparadigma pada etika religius dalam setiap perilaku dan proses kepemimpinannya. Kepemimpinan spiritual bukan sekedar orang yang kaya tentang pengetahuan

¹⁴Phuong, N.V., dkk, “The Role of Leader’s Spiritual Leadership on Organisation Outcomes”, *Asian Academy of Management Journal* Vol. 32 No. 2 (2018) : 50.

¹⁵Engin Karadag, “Spiritual Leadership and Organizational Culture : A Study of Structural Equation Modeling”, *Educational Sciences : Theory & Practice* 9, 3 (2009) : 1393.

spiritual, melainkan lebih menekankan pada kesadaran spiritual (*spiritual awareness*) yaitu sebuah penghayatan hidup. Perbandingan antara kepemimpinan spiritual dengan kepemimpinan lain diuraikan sebagai berikut : ¹⁶

Tabel 2.2. Perbandingan Model Kepemimpinan

Uraian	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Spiritual
Hakikat Kepemimpinan	Fasilitas, kepercayaan manusia (bawahan)	Amanat dari sesama manusia	Ujian, amanat dari Allah dan manusia
Fungsi Kepemimpinan	Untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan	Untuk memberdayakan pengikut dengan kekuasaan keahlian dan keteladanan	Untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui jihad dan amal shaleh (altruistik)
Etos Kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada manusia untuk memperoleh imbalan / posisi yang lebih	Mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan bersama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia (ibadah) tanpa pamrih apapun
Sasaran Tindakan Kepemimpinan	Pikiran dan tindakan yang kasat mata	Pikiran dan hati nurani	Spiritualitas dan hati nurani
Pendekatan Kepemimpinan	Posisi dan kekuasaan	Kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan
Dalam Mempengaruhi yang Dipimpin	Kekuasaan, perintah, uang, sistem, mengembangkan interes,	Kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi	Keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiakan

¹⁶Tobroni, *Spiritual Leadership*, 45.

	transaksional		
Cara Mempengaruhi	Menaklukkan jiwa dan membangun kewibawaan melalui kekuasaan	Memenangkan jiwa dan membangun karisma	Memenangkan jiwa, membangkitkan iman
Target Kepemimpinan	Membangun jaringan kekuasaan	Membangun kebersamaan	Membangun kasih, menebar kebajikan dan penyalur rahmat Allah

Sumber : Tobroni, *Spiritual Leadership : A Solution of The Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia*

5. Pedoman untuk Memasukkan *Spiritual Leadership* Kedalam Organisasi

Beberapa pedoman yang harus dipertimbangkan ketika menerapkan *spiritual leadership* kedalam organisasi yaitu :¹⁷

- a. Organisasi harus memiliki visi yang jelas dan meyakinkan. Visi harus menggambarkan tujuan jauh kedepan, mencerminkan cita-cita tinggi yang mendorong iman dan harapan sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja, kebermaknaan kerja dan berkomitmen dalam bekerja.
- b. Organisasi harus memiliki budaya yang selaras dengan kerangka *spiritual leadership*. Budaya harus mewujudkan gagasan *altruistic love* yang memberikan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Budaya dari kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang di dalamnya para pemimpin dan karyawan berbagi tanggungjawab.
- c. Organisasi harus memilih pemimpin yang berjalan didepan ketika karyawan perlu arahan, di belakang ketika karyawan membutuhkan dukungan, dan disamping ketika karyawan perlu pendampingan.

¹⁷Pamela H. Scott & Stephanie Tweed, “Implications of Spiritual Leadership on Organizations”, *Journal of Education & Social Policy* Vol. 3 No. 6 (2016) : 69.

6. Karakteristik *Spiritual Leadership*

Untuk menjadi *spiritual leader* seseorang harus berkembang dan meningkatkan beberapa keterampilan. Keterampilan ini termasuk kesadaran diri, harga diri, komunikasi, pengambilan keputusan, dan mempromosikan konflik yang sehat.¹⁸ Sedangkan karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis pada etika religius adalah sebagai berikut :¹⁹

a. Kejujuran sejati

Rahasia sukses para pemimpin besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran. Orang yang jujur adalah orang yang memiliki integritas dan kepribadian yang utuh sehingga dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam situasi apapun. Integritas adalah sebuah kejujuran, tidak pernah berbohong dan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. Dengan integritas seseorang akan dipercaya, dan kepercayaan akan menciptakan pengaruh dan pengikut.

b. *Fairness*

Pemimpin spiritual mengemban misi sosial menegakkan keadilan di muka bumi, baik adil terhadap diri sendiri, keluarga dan orang lain. Bagi para pemimpin spiritual, menegakkan keadilan bukan sekedar kewajiban moral religius dan tujuan akhir dari sebuah tatanan sosial yang adil, melainkan sekaligus dalam proses dan prosedurnya (strategi) keberhasilan kepemimpinannya. *Fairness* menurut Rawls merupakan strategi untuk memecahkan moralitas sosial melalui sebuah kontrak sosial berdasarkan *the principle of greatest equal liberty* dan *the principle of fair equality of opportunity*.

¹⁸Gina Smith,dkk, “Spiritual Leadership : A Guide to A Leadership Style that Embraces Multiple Perspectives”, *Journal of Instructional Research* Volume 7 (2018) : 84-86.

¹⁹Haqiqi Rafsanjani, “Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)”, *Jurnal Masharif al-Syariah : Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol. 2, No. 1 (2017) : 5-11.

- c. Semangat amal shaleh
Kebanyakan pemimpin suatu lembaga, mereka sebenarnya bekerja bukan untuk orang dan lembaga yang dipimpin, melainkan untuk “keamanan”, “kemapanan” dan “kejayaan” dirinya. Tetapi pemimpin spiritual bersikap sebaliknya, yaitu untuk memberikan kontribusi, dharma atau amal shaleh bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang spiritualis rela bersusah payah, bekerja tak kenal waktu dan lelah untuk bisa memberikan kontribusi terbaiknya, mumpung masih punya kesempatan dan kemampuan untuk berdedikasi kepada Tuhan dan sesama. Mereka bekerja bukan semata-mata karena jabatannya, melainkan sebuah panggilan (*calling*) hati nuraninya, panggilan soiritualitasnya sebagai hamba Tuhan dan mendedikasikan seluruh hidupnya untuk Tuhan.
- d. Membenci formalitas dan *organized religion*
Bagi seorang spiritualis, formalitas tanpa isi bagaikan pepesan kosong. *Organized religion* biasanya hanya mengedepankan dogma, peraturan, perilaku dan hubungan sosial yang terstruktur yang berpotensi memecah belah. Tindakan formalitas perlu dilakukan untuk memperkokoh makna dari substansi tindakan itu sendiri dan dalam rangka merayakan sebuah kesuksesan, kemenangan. Pemimpin spiritual lebih mengedepankan tindakan yang *genuine* dan substantif (*esoteric*). Kepuasan dan kemenangan bukan ketika mendapatkan pujian, piala dan sejenisnya, melainkan ketika memberdayakan (*empowerment*), memampukan (*enable*), mencerahkan (*enlighten*) dan membebaskan (*liberation*) orang dan lembaga yang dipimpinnya. Ia puas ketika dapat memberikan sesuatu dan bukan ketika menerima sesuatu. Pujian dan sanjungan manusia apabila tidak disikapi secara arif justru dapat membahayakan dan mengancam kemurnian dan kualitas karya dan kepribadiannya. Karena itu pujian yang ia harapkan adalah pujian dan keridhoan Tuhan semata.

- e. Sedikit bicara banyak kerja dan santai
Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Dia paham betul dengan pepatah Arab yang mengatakan *qaul hal afshah min lisan al maqal* (keteladanan lebih menghujam dari pada perkataan) serta hadits “*Barang siapa beriman kepada Allah dan hari akhir hendaklah ia berkata yang baik atau diam*”. Dalam hadis lain ditambahkan “*Barang siapa beriman kepada Allah dan hari akhir hendaklah meninggalkan apa-apa yang tiada berguna*”. Dengan prinsip itu dia dapat bekerja secara efisien dan efektif. Dia sangat menghargai waktu dan berbagai sumberdaya, tidak merasa sibuk, tidak merasa menjadi orang penting, tidak menjadi pelit untuk melayani orang lain. Sebaliknya ia tetap santai, ramah dan biasa-biasa saja.
- f. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain
Dengan mengenali jati diri ia dapat membangkitkan segala potensinya dan dapat bersikap secara arif dan bijaksana dalam berbagai situasi. Dengan mengenali jati diri ia dapat membangkitkan dengan cara yang memikat, “memukul” tanpa menyakiti, mengevaluasi tanpa menyinggung harga diri. Dengan mengenali jati diri ia dapat berperilaku, menghormati dan memperlakukan diri sendiri dan orang lain “apa adanya”. Ketika menghadapi orang-orang yang menyulitkan, seorang *trouble maker*, dan menjadi *source of problem* sekalipun ia tetap dengan cara yang arif bijaksana dan tetap menghargai jati dirinya.
- g. Keterbukaan menerima perubahan
Pemimpin spiritual berbeda dengan pemimpin pada umumnya. Ia tidak alergi dengan perubahan dan juga bukan penikmat kemapanan. Pemimpin spiritual memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam sekalipun. Pemimpin spiritual berkeyakinan bahwa lembaga yang ia pimpin bukan untuk dirinya, bukan simbol prestasi dan prestise dirinya dan juga bukan keluarga, melainkan sebaliknya dirinya adalah

untuk lembaga bahkan kalau perlu rela hancur asalkan lembaga yang dipimpinnya berjaya. Lembaga yang dipimpin merupakan wahana beraktualisasi diri dan berdedikasi kehadirat Tuhan.

- h. **Pemimpin yang dicintai**
Cinta kasih bagi pemimpin spiritual bukanlah cinta kasih dalam pengertian sempit yang dapat mempengaruhi obyektifitas dalam pengambilan keputusan dan memperdayakan kinerja lembaga, tetapi cinta kasih yang memberdayakan, cinta kasih yang tidak semata-mata bersifat perorangan, tetapi cinta kasih struktural yaitu cinta terhadap ribuan orang yang dipimpinnya. Dengan cinta kasih ini interaksi sosial tidak diliputi dengan suasana ketegangan dan serba formal, melainkan hubungan yang cair dan bahkan suasana canda. Dengan cinta kasih pimpinan bukan atasan semata, melainkan bisa menjadi teman, orang tua dan mentor sekaligus.
- i. *Think Globally and act locally*
Pemimpin memiliki kelebihan untuk menggambarkan idealita masa depan secara mendetail dan bagaimana mencapainya kepada orang lain seakan-akan gambaran masa depan itu sebuah realitas yang ada di depan mata. Ia mampu membangkitkan dan mengarahkan imajinasi seseorang kepada visinya.
- j. **Disiplin tetapi Fleksibel dan Tetap Cerdas dan Penuh Semangat**
Pemimpin spiritual adalah orang yang berhasil mendisiplinkan diri sendiri dari keinginan, godaan dan tindakan destruktif atau sekedar kurang bermanfaat. Kebiasaan mendisiplinkan diri ini menjadikan pemimpin spiritual sebagai orang yang teguh memegang prinsip, memiliki disiplin yang tinggi tetapi tetap fleksibel, cerdas, bersemangat dan mampu melahirkan energi yang seakan tiada habisnya.
- k. **Kerendahan hati**
Seorang pemimpin spiritual menyadari sepenuhnya bahwa semua kedudukan, prestasi, sanjungan dan

kehormatan itu bukan karena dia dan bukan untuk dia, melainkan karena dan untuk Dzat Yang Maha Terpuji. Pemimpin spiritual menyadari bahwa dirinya hanyalah sekedar saluran, media. Allahlah sesungguhnya yang memberi kekuatan, petunjuk, pertolongan.

B. *Workplace Spirituality*

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai definisi *workplace spirituality*, dimensi *workplace spirituality*, peran penting *workplace spirituality*, manfaat spiritualitas di tempat kerja, sinergitas nilai-nilai spiritual dalam bekerja.

1. *Definisi Workplace Spirituality*

Menurut Robbins menjelaskan tentang *workplace spirituality*, bahwa spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas.

Neck dan Milliman dalam Litzsey menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan juga merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.²⁰ Hoffman's mengemukakan bahwa ide membuat kebermaknaan kerja ditemukan berulang kali dalam berbagai studi dan pendekatan pada spiritualitas di tempat kerja.²¹ Spiritualitas kerja akan mempengaruhi persepsi seseorang atau makna dalam hidup, seperti

²⁰Aditya Ramadhan Prakoso.,dkk, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 65 No. 1 (2018) : 2.

²¹Philip J.W. Schutte, "Workplace Spirituality : A Tool Or A Trend?", *HTS Theologiese Studies / Theological Studies*, 72, 4 (2016) : 3.

meningkatkan perasaan individu bahwa kehidupan batinnya bermakna karena pekerjaan yang bermakna.²²

Pfeffer meringkas tujuan manusia mencari spiritualitas di tempat kerja :²³

- a. Pekerjaan menarik yang memungkinkan pembelajaran, pengembangan dan memberikan kompetensi dan penguasaan.
- b. Pekerjaan yang berarti yang menanamkan perasaan tujuan.
- c. Hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja.
- d. Kemampuan untuk menjalani kehidupan yang terintegrasi, sehingga pekerjaan tidak berbenturan dengan sifat dasar pekerja dan keinginannya untuk hidup sebagai manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Profesor Ian Mitroff oleh Sekolah Pascasarjana Bisnis Universitas Southern California menunjukkan bahwa organisasi yang mengidentifikasi diri mereka sebagai spiritual memiliki karyawan yang :²⁴

- a. Tidak takut terhadap organisasi mereka.
- b. Cenderung berkompromi dengan keyakinan dasar mereka dan nilai-nilai di tempat kerja.
- c. Menganggap organisasi mereka secara signifikan lebih menguntungkan
- d. Lebih mendalam dalam bekerja terutama kreativitas dan kecerdasan mereka.

2. Dimensi *Workplace Spirituality*

Milliman, Czaplewski, dan Ferguson dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *workplace*

²²Jin-long Liang,dkk, "Relationship Among Workplace Spirituality, Meaning in Life, and Psychological Well-being of Teachers", *Universal Journal of Educational Research* 5, 6 (2017) : 1009.

²³Armenio Rego & Miguel Pina e Cunha, "Workplace Spirituality and Organizational Commitment : an Empirical Study", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No 1, (2008) : 56.

²⁴Eleanor Marschke,dkk, "Professionals and Executives Support A Relationship Between Organizational Commitment and Spirituality in The Workplace", *Journal of Business & Economics Research*, Vol. 7, No. 8 (2018) : 37.

spirituality dapat dibagi menjadi tiga dimensi. Setiap dimensi beroperasi pada level individu, level komunitas, dan level organisasi. Dimensi tersebut terdiri dari :²⁵

a. *Meaningful Work*

Meaningful work beroperasi pada level individu, dimensi ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran, dan hasrat untuk melakukan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

b. *Sense of Community*

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

c. *Alignment with Organizational Values*

Alignment with organizational values beroperasi pada level organisasi. *Alignment with organizational values* merupakan penyesuaian antara nilai-nilai pribadi

²⁵ Aditya Ramadhan Prakoso.,dkk, *Pengaruh Spiritualitas*, 4.

karyawan dengan misi dan tujuan dari perusahaan. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar dari pada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.

3. Peran Penting *Workplace Spirituality*

Karakas mengemukakan bahwa *workplace spirituality* mempunyai peran penting dalam tiga sudut pandang yaitu :²⁶

- a. Sudut pandang manajemen sumber daya manusia
Manajemen sumber daya manusia memandang spiritualitas dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan. Pada sudut pandang ini, spiritualitas dapat meningkatkan moralitas, produktivitas, dan komitmen pada organisasi. Sebaliknya, ketiadaan spiritualitas di tempat kerja dapat membuat karyawan menjadi stres, tingkat kehadiran rendah, dan kelelahan fisik maupun mental sehingga komitmen dalam bekerja menjadi berkurang.
- b. Sudut pandang filosofis
Secara filosofis, spiritualitas akan memberikan karyawan perasaan terdalam tentang tujuan dan makna dalam pekerjaan. Karyawan tidak lagi berorientasi pada uang atau materi dalam bekerja, sehingga kreatifitas akan meningkat ketika karyawan menemukan makna dari pekerjaan itu sendiri.
- c. Sudut pandang hubungan personal
Spiritualitas memberikan karyawan rasa keterikatan terhadap komunitas lingkungan kerja, loyalitas, dan rasa kepemilikan terhadap organisasi.

²⁶ Aditya Ramadhan Prakoso.,dkk, *Pengaruh Spiritualitas*, 3.

4. Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa dorongan spiritualitas di tempat kerja dapat mengarah pada manfaat di bidang kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan pribadi dan komitmen yang pada akhirnya akan mengarah ke Performa organisasi. Berikut uraian dari manfaat spiritualitas di tempat kerja :²⁷

- a. Intuisi dan Kreativitas
Spiritualitas melahirkan kesadaran, yang pada gilirannya melahirkan intuisi dan intuisi pada gilirannya mengarah pada kreatifitas. Spiritualitas akan mengarahkan karyawan pada kebahagiaan dan kepuasan yang akan menyebabkan karyawan menjadi lebih kreatif, yang akan membuat performa organisasi meningkat dan keuangan yang sukses. Intuisi dan kreativitas dapat menjadi alat yang ampuh dalam pemecahan masalah.
- b. Kejujuran dan Kepercayaan
Kepercayaan dapat membangun kinerja organisasi yang lebih baik., komunikasi antar manajer yang lebih baik, fokus yang lebih baik dan inovasi yang hebat.
- c. Kepuasan Pribadi
Membina spiritualitas akan membuat karyawan merasa lengkap ketika mereka datang bekerja. Ini akan menghasilkan tingkat kepuasan pribadi yang tinggi dan moral yang meningkat yang lebih lanjut akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi melalui kesuksesan finansial yang lebih besar.
- d. Komitmen
Spiritualitas meningkatkan komitmen dengan membangun “iklim penuh kepercayaan” di tempat kerja. Dua faktor komitmen terhadap organisasi yaitu faktor pribadi yang berasal dari diri individu dan faktor situasional, disini individu dihadapkan dengan pengalaman dalam organisasi dan lingkungan kerjanya.

²⁷ Sukumarakurup Krishnakumar & Christopher P. Neck, “The What Why and How of Spirituality in the Workplace”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3 (2002) :156-159.

e. Performa Organisasi

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang mendorong spiritualitas mengalami keuntungan dan kesuksesan yang lebih tinggi. Menurut Thompson, dalam beberapa kasus (merujuk pada studi penelitian) perusahaan yang lebih bersemangat mengungguli yang lain sebesar 400-500 persen, dalam hal laba bersih, laba atas investasi dan nilai pemegang saham. Dari kutipan tersebut jelas bahwa kinerja organisasi dan kesuksesan finansial dapat sangat bergantung pada spiritualitas di tempat kerja.

5. Sinergitas Nilai-Nilai Spiritual dalam Bekerja

Seseorang yang tingkat spiritualitas kerjanya rendah, mengindikasikan dirinya akan bekerja hanya untuk kepentingan dirinya yang bisa merugikan orang lain bahkan sulit untuk meraih hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Untuk membangun kualitas bekerja disertai nilai-nilai spiritualitas maka dibutuhkan beberapa langkah praktis, yakni :²⁸

a. Kerja Cerdas dan Kerja Keras

Kerja cerdas yang memiliki nilai-nilai spiritual akan menuntut seseorang untuk memiliki ilmu dalam bekerja. Kerja cerdas memiliki kaitan yang signifikan terhadap spiritualitas dalam bekerja, karena di dalam pekerjaan yang dilakukan diharapkan akan memberikan karya terbaik. Dalam al-Qur'an diisyaratkan tentang pentingnya ilmu bagi seseorang yang ingin melakukan pekerjaan. Hal tersebut dijelaskan pada Q.S. al-Mujaadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذْ قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذْ قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ

²⁸ Zulfikar, "Makalah Membangun Spiritualitas Kerja dalam Framework Qur'ani", (Makalah disampaikan ketika Lomba MTQ Kalimantan Utara). Academia.

اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ لَا وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ قُلَى
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

Artinya: “*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*” (Q.S. al-Mujaadilah (58): 11)

Selain itu, kerja cerdas juga memiliki kaitan dengan perihal lainnya, yaitu kerja keras. Karena jika hanya kecerdasan tanpa dibarengi dengan kerja keras sebagai tindakan aplikatifnya, maka akan menjadi tidak maksimal.

b. Kerja Kualitas dan Tuntas

Dalam bekerja, yang dinilai bukan pada apa yang dikerjakan. Akan tetapi kecemerlangan pikiran dalam menatanya, kekuatan hati dalam menjalankannya, dan ketepatan cara-cara yang dilakukan dalam penyelesaiannya. Inilah substansi dari pekerjaan tuntas dan berkualitas. Kerja kualitas adalah yang berorientasi pada proses lalu kerja tuntas yang berorientasi pada hasilnya (kesempurnaannya). Kerja tuntas lebih menekankan pada aspek penyelesaian secara cepat dan tepat dengan hasil yang maksimal lalu segera menyelesaikan pekerjaan yang lain untuk menghindari penumpukan pekerjaan. Hal ini senada dengan firman Allah swt.:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧)

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.” (QS. al-Insyirah (94): 7)

c. Spiritualitas Bekerja

Dalam bekerja terdapat norma, aturan, dan etika yang harus diperhatikan. Terdapat tiga hal yang memiliki korelasi mengenai norma, aturan, dan etika dalam bekerja. Tiga hal tersebut yakni menunaikan shalat (*shalat*); mencari karunia Allah (*kerja*); dan mengingat Allah swt. (*dzikir*). Ketiga hal ini saling bersinergi untuk ditanamkan dan diterapkan dalam nilai-nilai spiritualitas bekerja. Sinergi tiga hal di atas, memberikan edukasi bahwa sebelum bekerja harus melakukan sholat (ibadah) untuk menata niat secara murni dan bersih ketika melakukan pekerjaan dengan meluruskan niat, tujuan, dan memohon petunjuk kepada Allah swt agar ketika bekerja mendapat hidayah dan bernilai ilahiyah (ibadah). Setelah meluruskan niat, manusia dituntut untuk bekerja sesuai dengan bidang dan profesinya masing-masing. Sehingga dari hasil kontemplasi dalam ibadah sholat sebelum bekerjalah yang mendorongnya melakukan pekerjaan yang halal dan baik yang bernilai ibadah kepada Allah dan dilandasi dengan nilai-nilai profesionalitas, sebagaimana Rasulullah saw. bersabda:

إِذَا أَسْنَدَ الْأَمْرَ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ

Artinya: “Apabila urusan tidak ditangani oleh yang ahlinya (profesional), maka tunggulah waktunya (kehancuran).” (HR. Muslim)

C. *Islamic Work Ethic*

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai definisi *islamic work ethic*, konsep *islamic work ethic*, karakteristik *islamic work ethic*, persamaan dan perbedaan etika kerja non-agama

dengan etika kerja islami, tujuan *islamic work ethic*, indikator *islamic work ethic*.

1. Definisi *Islamic Work Ethic*

Etika kerja islam menurut Ali dan Al-Owaihian adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Pendapat lain dari Ahmad dan Musa mendefinisikan etika kerja islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan *prestise* sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Etika kerja islam memuat nilai-nilai islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggungjawab, hubungan sosial, dan kreativitas.²⁹ Rizk menyatakan etika kerja islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatan kerja sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia.³⁰ Sedangkan Shaikh mendefinisikan etika kerja islam sebagai seperangkat prinsip resep kode perilaku yang menjelaskan apa itu baik dan benar, buruk dan salah, bahkan mungkin garis besar tugas dan kewajiban moral secara umum.³¹ Etika kerja islam menurut Ahmad Janan Asifudin diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos

²⁹ Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, "Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen)", *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3 No. 1 (2017) : 38-39.

³⁰ Wahibur Rokhman, "The Effect Of Islamic Work Ethics On Work Outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, Vol. 15, No. 1 (2010) : 2.

³¹ Muhammad Yousuf Khan Marri.,dkk, "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention an Empirical Study at Public Sector of Pakistan", *International Journal of Management Sciences and Business Research* Vol. 2 Issue 2 (2013) : 39.

kerja yang islami.³² Etika kerja islami memiliki fokus pada dedikasi, kesetiaan, kerja keras dan komitmen terlepas dari pengaturan kerja.³³ Menurut Yousef, IWE tidak berarti penyangkalan hidup tetapi untuk pemenuhan kehidupan dan memegang motif bisnis tertinggi. Akibatnya, itu lebih mungkin terjadi mereka yang percaya pada Islam dan mempraktikkannya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.³⁴

2. Konsep *Islamic Work Ethic*

Konsep etika kerja islam memiliki asal-usul dari Al-Qur'an dan perkataan serta perbuatan Nabi Muhammad SAW yang bersabda :

“Kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorang pun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya”.

Di dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman sebagai berikut :³⁵

a. QS. At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُوْنَ

Artinya : *“Katakanlah, “Bekerjalah kalian niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu serta rasul-Nya dan orang-orang mukmin*

³² Alwiyah, “Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)”, *Economica*, Volume VII Edisi 2 (2016) : 26.

³³ Muhammad Tufail, “Stressors Organization Citizenship Behavior and Islamic Work Ethics”, *Journal of Business and Tourism*, Vol. 04 No. 01 (2018) : 84.

³⁴ Keumala Hayati.,dkk, “Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 65 (2012) : 273.

³⁵ Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, *Etika Kerja Islam*, 39.

akan melihat pekerjaanmu itu dan kalian akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberitakanya kepadamu apa yang telah kalian kerjakan”

b. QS. Al-An'am ayat 135

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌۢمۡ فَسَوْفَ
تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُ عَقِبَةُ الدّٰرِ قُلِّىْ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ
الظّٰلِمُوْنَ

Artinya : “Katakanlah : “Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.

3. **Karakteristik Islamic Work Ethic**

Karakteristik-karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan sebagai berikut :³⁶

- a. Kerja merupakan akidah.
- b. Kerja dilandasi ilmu.
- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.

Terkait dengan akidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja Islami secara konseptual bahwasanya islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasanya untuk mendekati diri serta memperoleh ridha Allah seorang hamba harus melakukan amal sholeh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena Dia yakni

³⁶ Alwiyah, *Peningkatan Etika Kerja Islam*, 28-29.

dengan memurnikan tauhid, sesuai dengan firman Allah QS. Al-Kahfi ayat 110.

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَاحِدٌ
فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ
بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Artinya : *“Barangsiapa mengharap akan menemui Tuhannya hendaklah ia beramal saleh dan janganlah ia menyekutukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apa pun”*.

Menurut Al-Aidaros *et al*, etika kerja islam bersifat komprehensif, realistis dan moderat. Yaken menjelaskan Etika dalam Islam tidak hanya moralitas agama dalam tindakan tertentu tetapi mencakup semua segi kehidupan baik secara fisik, spiritual, moral atau bahkan dalam bentuk duniawi seperti intelektual, emosional, individu dan kolektif.³⁷

4. **Persamaan dan Perbedaan Etika Kerja Non-Agama dengan Etika Kerja Islami**

Ahmad Janan Asifudin, memberikan gambaran mengenai persamaan dan perbedaan etos kerja islami dan etos kerja non-agama antara lain :³⁸

- a. **Persamaan etika kerja non-agama dan etika kerja islami**
 - 1) Etos kerja non-agama dan etos kerja islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.
 - 2) Keduanya timbul karena motivasi.
 - 3) Motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.

³⁷ Shahrul Nizam bin Salahudin., dkk, “The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment”, *Procedia Economics and Finance*, 35 (2016) : 583.

³⁸ Alwiyah, *Peningkatan Etika Kerja Islam*, 29-30.

- 4) Keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks.
- b. Perbedaan etika kerja non-agama dan etika kerja islami
 - 1) Etika kerja non-agama
 - a) Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan atau nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu)
 - b) Tidak ada iman.
 - c) Motivasi timbul dai sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini motivasi tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah bersumber dari akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut.
 - d) Etika kerja berdasarkan akal dan atau pandangan hidup nilai-nilai yang dianut.
 - 2) Etika kerja islam
 - a) Sikap hidup mendasar pada kerja di sini identik dengan sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain namun menyatu dengan sistem keimanan islam.
 - b) Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat juga berpeluang menjadi sumber. Di samping menjadi dasar acuan etika kerja islami, iman islami (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (akidah) terhadap kerja sekaligus motivasi kerja islami.
 - c) Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan atau akidah islam berkenaan

dengan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan *ukhrawi* yang jauh lebih bermakna.

- d) Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan atau aqidah Islam sehubungan dengan kerja (akidah kerja).

Dengan melihat persamaan dan perbedaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja islami etos kerjanya terpancar dari keimanan atau akidah islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu dan akal.

5. Tujuan *Islamic Work Ethic*

Etika kerja Islam diungkapkan Triwuyono bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakikatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia individu tetapi juga kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknyanya terlalu abstrak tetapi tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalani yang benar.

Etika kerja islam sebagaimana ditegaskan Triwuyono terekspresikan dalam bentuk syariah yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah, Ijma dan Qiyas. Etika

merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (hak) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua.³⁹ Menurut Ali, IWE terdiri dari empat prinsip dasar. Prinsipnya adalah kompetisi, upaya untuk mencapai, transparansi, dan rasa tanggung jawab terhadap perilaku moral. Semua prinsip ini bersama merumuskan kontrak sosial dan titik fokusnya adalah mencapai tujuan organisasi.⁴⁰

6. Indikator *Islamic Work Ethic*

Indikator yang digunakan untuk mengukur etika kerja islam adalah sebagai berikut :⁴¹

a) *Work intention*

Work intention adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud diatas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.

b) *Trusteeship* atau kepercayaan (*amanah*)

Anjuran bagi umat muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Islam menganjurkan umat Muslim untuk amanah tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.

³⁹ Alwiyah, *Peningkatan Etika Kerja Islam*, 31.

⁴⁰ Muhammad Farrukh., dkk, "Innovation Capability : The Role Of Islamic Work Ethics", *Journal of Asian Business Strategy* Vol. 5 Issue 7 (2015) :126.

⁴¹ Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, *Etika Kerja Islam*, 39-40.

- c) *Work type*
Dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.
- d) *Work results for islamic ummah*
Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.
- e) *Justice and fairness*
Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
- f) *Cooperation & Collaboration*
Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang saleh. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.
- g) *Work as the only source of ownership*
Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasit bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan.

D. *Organizational Citizenship Behavior*

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai definisi *organizational citizenship behavior*, faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam Islam, nilai yang membentuk perilaku *citizenship*, dimensi *organizational citizenship behavior*.

1. *Definisi Organizational Citizenship Behavior*

Mengambil salah satu definisi OCB dari Smith *et.al*, OCB diartikan sebagai perilaku memberikan kontribusi lebih kepada performa orang lain diatas diri sendiri.⁴² Dennis Organ dalam Bolino dkk., mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan memfasilitasi fungsi organisasi. Perilaku positif karyawan yang mau bekerja melebihi *job description* formalnya dapat memberikan nilai tambah dan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi. Menurut Robbin dalam Appelbaum mendefinisikan OCB sebagai suatu perilaku sukarela dan pilihan yang bukan menjadi bagian tugas formal karyawan tapi hal itu meningkatkan efektifitas organisasi. Peran di luar tugas formal contohnya seperti kerjasama, menolong, memberikan saran, dan contoh-contoh lain yang bisa dianggap sebagai perilaku OCB.⁴³ Vigoda dan Golembiewski mencatat bahwa OCB dianggap sebagai aspek penting untuk mengembangkan layanan kualitas, hasil umum dalam organisasi publik, efektifitas, keadilan, dan dengan demikian menciptakan iklim organisasi yang sehat.⁴⁴ Dalam organisasi Islam, religiusitas menempati peran penting dalam penerapan nilai-nilai seseorang ketika bekerja. Menurut Ancok dan Suroso, religiusitas sebagai isyarat keagamaan yang berarti ada unsur internalisasi agama ke dalam diri mereka sendiri, penting

⁴² Allya Roosallyn Assyofa, *Pengaruh Kepemimpinan*, 83.

⁴³ Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, *Etika Kerja Islam*, 40-41.

⁴⁴ Djafri Fares & Kamaruzaman bin Noordin, "Islamic Spirituality, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior : A Proposed Conceptual Framework", *Middle East Journal of Business*, Vol. 11 Issue 2 (2016) : 32.

untuk dilihat seberapa besar kontribusinya terhadap munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai *fastabiqul khairat* (kompetisi di jalan bagus) di tempat kerja.⁴⁵

Dalam perspektif Islam OCB lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia), Allah SWT telah memerintahkan manusia untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan. Kebaikan disini adalah karyawan saling membantu tanpa pamrih untuk bersama-sama meraih tujuan.⁴⁶ Hal ini tertuang dalam QS. Al-Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ ۗ وَتَقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.

Dalam sebuah hadis, Rasulullah SAW bersabda :⁴⁷

“Tidaklah kamu sekalian menjadi pengikutku kecuali kamu mencintai sesama muslim sebagaimana kamu mencintai dirimu sendiri”.

Dalam hal ini dapat kita lihat bahwa hadis Rasulullah SAW tersebut secara lengkap menangkap pernyataan dari Smith *et.al* yang dibuat relatif lebih baru. Dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku positif yang dikembangkan karyawan dalam organisasi dan dilakukan

⁴⁵Ugung Dwi Ario Wibowo & Dinar Sari Eka Dewi, “The Role Religiosity on Organizational Citizenship Behavior of Employee of Islamic Banking”, (Proceedings The 2nd International Multidisciplinary Conference, November, 2016) : 1236.

⁴⁶Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, *Etika Kerja Islam*, 41.

⁴⁷Allya Roosallyn Assyofa, *Pengaruh Kepemimpinan*, 83.

secara sukarela di luar *job description* (*extra role*) yang berdampak pada peningkatan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Kamil, OCB dalam perspektif Islam adalah tindakan sukarela individu yang sesuai dengan syari'at Islam dan hanya mengharapkan *falah* atau ridha Allah. OCB dalam perspektif hukum Islam sunnah, artinya jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman atau dosa dan akan mendapatkan hadiah jika dilakukan. Menurut Wibowo, Dewi dan Diana, karyawan akan dihargai karena peduli dan empati dengan orang lain.⁴⁸

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB

Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut :⁴⁹

a. Kepuasan Kerja

Organ pada tahun 1983 melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Sampai pada tahun 1990an, para peneliti masih menitik beratkan pada kepuasan kerja sebagai *leading predictor* dari OCB. OCB hanya terjadi jika pekerja mengalami kepuasan. Begitu pula Greenberg dan Baron dalam Organ, Podsakoff, berpendapat bahwa karyawan yang merasa puas akan memberikan sesuatu kembali kepada organisasi yang telah memperlakukannya dengan baik, karyawan akan jujur terhadap rekan kerjanya.

b. Komitmen Organisasi

Faktor lain yang turut mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasinya, dan mempunyai keinginan untuk tetap

⁴⁸Hamsani.,dkk, "Islamic Perspective on Competence to Increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Knowledge Sharing Behavior As a Moderation Variable of Sharia Bank Employees in The Bangka Belitung Islands province", *Academy of Strategic Management Journal*, Vol. 16 Issue 3 (2017) : 2-3.

⁴⁹ Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2 (2012) : 142.

tinggal dalam organisasi, serta bermaksud untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan lebih memunculkan OCB.

- c. Keterlibatan Kerja
Keterlibatan kerja terkait dengan OCB karena pada keterlibatan kerja terdapat penilaian subjektif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- d. Motivasi
Panner menjelaskan bahwa yang dapat menyebabkan OCB adalah *personality* dan motivasi, yang mana sebelumnya belum ada peneliti yang menemukan bahwa motivasi menjadi penyebab munculnya OCB. Tang dan Ibrahim melakukan penelitian di Timur Tengah, bahwa yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan intrinsik dan ekstrinsik, *self esteem* / motivasi.
- e. Dukungan Kepemimpinan
Menurut Organ dan Padsakoff, adanya dukungan dari atasan juga turut mempengaruhi OCB. Dukungan yang diberikan oleh pemimpin dapat memunculkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mempunyai keinginan untuk membantu rekan sekerjanya dan akan lebih kooperatif. Dengan demikian, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja. Barbuta dan Schol menemukan bahwa yang dapat mempengaruhi OCB adalah perilaku kepemimpinan, dengan korelasi yang sangat kuat.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Islam

Teori perilaku *citizenship* (OCB) dalam teori modern yang telah dijelaskan, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, *taawun*, *ukhuwah*, *mujahadah*.

a. Definisi Ikhlas

Pengertian ikhlas dalam amal terdapat banyak pendapat dari para ulama⁷. Menurut Syeh Ruwaim ikhlas adalah mengerjakan segala sesuatu dengan tanpa mengharapkan imbalan baik di dunia maupun akhirat. Sedangkan Imam Junaid memberikan

definisi ikhlas sebagai perbuatan menjernihkan amal dari hal-hal yang mengotorinya, dengan demikian seseorang yang melakukan amal ibadah tidak bisa dianggap ikhlas selama dalam hatinya masih terselip perasaan amal ibadahnya akan dilihat oleh manusia atau hewan, karena hal ini masih mengandung indikasi riya', kecuali dia menghedaki agar amal ibadahnya diteladani.

Muhammad menyatakan bahwa ikhlas adalah bersih dari dua sifat yang kotor, yaitu riya' dan hawa nafsu. Ikhlas bagaikan susu sapo yang nikmat yang diciptakan Allah diantara kotoran dan darah sapi, jika susu tercampur dari kotoran atau darah maka susu tersebut menjadi kotor dan tidak dapat dikonsumsi manusia, begitupun ikhlas, jika dalam beramal diwarnai oleh ingin dipuji manusia maka ikhlas itu akan hilang dan tidak diterima oleh Allah.

Menurut Bugi, ikhlas secara etimologi berarti bersih dari kotoran dan menjadikan sesuatu menjadi bersih dan tidak kotor. Maka orang yang ikhlas adalah orang yang menjadikan agamanya murni hanya untuk Allah saja dan tidak menyekutukan-Nya dan tidak riya' dalam beramal. Secara terminologi, ikhlas berarti beramal dengan niat mengharap ridho Allah tanpa menyekutukan-Nya, memurnikan niat dari kotoran yang dapat merusak. Manusia diciptakan sesungguhnya hanya untuk menyembah Allah dan beribadah dengan penuh ikhlas. Dalam QS. An-Nisa' dijelaskan bahwa orang yang ikhlas dalam beramal akan mendapat pahala yang besar. Selanjutnya dalam QS. Al-An'am dijelaskan bahwa semua ibadah harus dilaksanakan hanya karena Allah, karena sesungguhnya hidup dan mati juga untuk Allah, jadi jika dalam hidup ini melakukan sesuatu bukan karena Allah maka termasuk orang yang merugi dan tidak diterima amalnya.

Selanjutnya dalam al-Sadid dijelaskan bahwa seseorang yang beramal murni karena Allah SWT dan dia ikhlas dalam beramal dengan keikhlasan yang sempurna, akan tetapi dia mengambil imbalan yang

dia jadikan sebagai *muqobalah* atau sarana dalam pekerjaannya dan agamanya semisal menerima *Ju'lu* (imbalan) atas hasil kerja baiknya dan para prajurit muslim yang berperang dan mendapatkan bagian dari harta rampasan (*ghonimah*) dan juga seperti harta yang diwakafkan untuk masjid, madrasah dan instansi-instansi islam lainnya yang sebagian harta tersebut diberikan kepada orang-orang yang merawat dan menjaganya maka hal tersebut diperbolehkan dan tidak menjadikan amalnya sebagai amal yang tidak ikhlas sehingga mempengaruhi terhadap kualitas iman dan tauhid orang-orang tersebut.⁵⁰

b. Kerja Ikhlas dan Perilaku Citizenship

Pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai gaji yang diterima. Pekerja ikhlas sering kali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari karyawan lain, karena ia ingin memberi yang terbaik tanpa mengharapkan imbalan tambahan. Ia bahkan akan memberi nilai lebih dari yang diharapkan perusahaan. Ia tidak pernah bertransaksi salam membantu rekan kerja dan bawahannya. Semua dilakukan karena ia bisa, karena ingin memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk syukur pada Tuhan.

Dari penjelasan tersebut, orang yang ikhlas senantiasa beramal dengan sungguh-sungguh dalam kebaikan, baik dalam keadaan sendiri atau orang banyak, baik ada pujian atau tidak. Ali bin Abi Thalib berkata :

“Orang yang riya memiliki ciri malas jika sendirian, rajin jika di hadapan orang, bergairah dalam beramal jika dipuji dan makin berkurang ketika dicela”.

Adapun ciri pekerja ikhlas menurut Farid adalah memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih. Seorang pekerja ikhlas selalu berupaya untuk memberikan

⁵⁰ Ilfi Nur Diana, *Organizational*, 143-144.

lebih dari yang diminta darinya. Mereka tidak akan ragu melakukan pekerjaan tambahan yang melampaui deskripsi kerjanya. Mereka juga mau membantu rekan kerja, memudahkan pekerjaannya bahkan membantu berbagai persoalan yang dimilikinya, serta menjadikan harta, tahta, kata dan cinta menjadi sumber manfaat bagi orang lain.

Dari uraian tentang ikhlas tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridho Allah SWT. Tanpa ikhlas, amal sebesar apapun tidak diterima oleh Allah. Dengan demikian, setiap muslim harus melakukan amal perbuatan dengan niat semata-mata karena Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan *reward* ataupun jabatan duniawi.

Perilaku *citizenship* identik dengan perilaku ikhlas, yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau *reward* dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama.⁵¹

c. Motif OCB dalam Islam

1) Mendapat ridha Allah

Seseorang berperilaku *citizenship* (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT. Perilaku *citizenship* yang menekankan kerelaan dan kebaikan, sesuai dengan nilai-nilai dalam Islam. Pernah terjadi diskusi antara Nabi dengan sahabat, mereka bertanya tentang perbuatan yang mulia dari jihad, Nabi menjawab yaitu orang yang melakukan perbuatan dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun. Bukhari meriwayatkan sebagai berikut :

⁵¹ Ilfi Nur Diana, *Organizational*, 144.

“Nabi bersabda : Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab “jihad”, Nabi bersabda, “buka jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Dari hadist tersebut dapat dipahami bahwa perbuatan yang mengorbankan diri, atau harta demi kepentingan orang lain atau organisasi dengan tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* apapun, maka perbuatan yang telah dilakukan tersebut lebih mulia dari jihad atau perang dijalan Allah. Padahal jihad merupakan perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri, dan haji yang mabrur. Hadist tersebut diatas dapat dijadikan sebagai landasan dasar tentang perilaku *citizenship*. Dengan demikian motif seorang muslim melakukan OCB adalah karena ingin mencari Ridho Allah dan menginginkan kehidupan yang baik di dunia dan akhirat.

Perilaku *citizenship* ini sebenarnya bertumpu pada ajaran saling mencintai dan menyayangi (*mahabbah*), yaitu perilaku yang selalu ingin memberi dan tidak memiliki pamrih atau imbalan, perilaku ini mengedepankan moral dan kemanusiaan. Al-Qur'an mengajarkan pada ummatnya agar saling menjaga kehidupan di antara manusia, dalam QS.Al-Maidah ayat 32 :

مَنْ أَجَلَ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ
 نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ
 النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا
 ٣ وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُمْ
 بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ

Artinya : *“Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa : barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. Dan sesungguhnya telah datang kepada mereka rasul-rasul Kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan dimuka bumi”*.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa dalam pandangan Al-Qur'an semua manusia sama, apapun ras, golongan dan agamanya adalah sama dari segi kemanusiaannya. Oleh sebab itu hendaknya saling menjaga dan mencintai sesama manusia.⁵²

2) Mendapat imbalan akhirat yang lebih baik

Seseorang melakukan OCB bukan ingin mendapat *reward* dari pimpinan tetapi semata-mata ingin mendapat keuntungan akhirat atau balasan dari Allah SWT. Jika keuntungan akhirat yang diharapkan maka akan mendapat keuntungan yang berlipat, tetapi jika hanya ingin keuntungan dunia saja, maka Allah SWT hanya akan memberinya sebagian keuntungan dunia. ini termaktub dalam QS. As-Syuraa ayat 20 :

⁵² Ilfi Nur Diana, *Organizational*, 144-145.

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ صَلَّى
 وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي
 الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ

Artinya : *“Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat”*

Ayat tersebut di atas menganjurkan agar seorang muslim dalam berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya tidak mengharap imbalan di dunia, tetapi hendaknya mengharap imbalan akhirat, Allah pasti mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka mereka akan selalu melakukan OCB, karena inti dari OCB adalah berbuat baik tanpa mengharap imbalan atau *reward*. Ini sangat selaras dengan ajaran Islam.⁵³

4. Nilai yang Membentuk Perilaku *Citizenship*

Organisasi mempunyai nilai-nilai tertentu yang dipegangi oleh para pendirinya dan dipertahankan dalam waktu yang lama oleh penerusnya. Nilai-nilai organisasi tersebut harus diikuti oleh para pegawainya, sehingga sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai sebelum masuk organisasi akan berubah dan menyesuaikan dengan nilai-nilai organisasinya. Ini sejalan dengan pendapat Robbins dan juga Brooks bahwa nilai (*value*) dapat

⁵³ Ilfi Nur Diana, *Organizational*, 145.

mempengaruhi sikap, perilaku dan persepsi seseorang. Misalnya seorang pegawai sebelum masuk perusahaan memiliki pandangan bahwa pengalokasian imbalan harus berdasarkan prestasi kerja bukan senioritas. Akan tetapi ternyata perusahaan menghargai senioritas bukan prestasi kerja. Maka mau tidak mau seorang pegawai harus menerima dan sejalan dengan kebijaksanaan imbalan menurut perusahaan.

Islam mengajarkan pemeluknya agar menjaga keseimbangan perilaku sosial dengan cara menjalani kebajikan (amal saleh) untuk kepentingan umum. Faktor keberhasilan Nabi membangun masyarakat jahiliyah salah satunya karena ditentukan sikap dan perilaku. Nabi memberikan teladan senantiasa mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan diri sendiri, kelompok maupun golongan. Kaidah fiqhiyah menyebutkan “*Tasharruful imam manuthun bilmaslahati ar-roiyah*” (perilaku pemimpin harus didasarkan atas kebaikan / kemaslahatan ummat).

Konsep tersebut dapat dijadikan sumber nilai universal (toleransi, kepedulian sosial, kebersamaan, kesetiakawanan). Misi Islam adalah menjunjung tinggi rasa kasih sayang dan menciptakan persamaan dan keadilan untuk semua manusia (*rahmatan lil alamin*). Untuk mencapai cita-cita tersebut Islam memberikan instrumen ajaran diantaranya zakat, infak, sedekah, wakaf, qurban.

Rockeach and Ball menciptakan Rokeach Value Survey (RVS) yang terdiri dari dua kumpulan nilai yang disebut nilai terminal dan instrumental. Nilai terminal dapat dilihat dari *outcome* seperti kedamaian, kerukunan, keamanan, kebahagiaan, kecintaan, persamaan, dan lain-lain, sedangkan nilai instrumental merupakan cara-cara yang disukai untuk mencapai nilai terminal. Nilai RVS ini berubah-ubah pada setiap kelompok pekerja. Misalkan pada kelompok kerja tertentu nilai instrumental kejujuran menjadi peringkat pertama, tetapi pada kelompok kerja lainnya nilai kejujuran menjadi peringkat ketiga atau keempat dan seterusnya. Kelompok kerja tertentu menempatkan nilai terminal “persamaan” pada peringkat

pertama, tetapi kelompok lainnya menempatkan pada peringkat paling bawah. Dalam Islam, terdapat nilai-nilai universal yaitu toleransi, kepedulian sosial, kebersamaan, kesetiakawanan.⁵⁴

5. **Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Podsakoff.,dkk menyimpulkan bahwa ada beberapa alasan mengapa perilaku OCB dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, yaitu:⁵⁵

- a. Membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan dan manajemen.
- b. Membantu merampingkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif.
- c. Menurunkan tingkat kebutuhan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif.
- d. Efektif kebijakan untuk koordinasi kegiatan antara anggota tim dan latar belakang dari kelompok kerja.
- e. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan efek bahwa pekerjaan organisasi adalah menarik.
- f. Meningkatkan stabilitas kemampuan kerja organisasi.
- g. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Organ ada lima dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu :⁵⁶

- a. *Altruism* (perilaku membantu), yaitu sikap anggota organisasi dalam membantu rekan kerja yang mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya.
- b. *Conscientiousness* (sikap kesadaran), yaitu tingkat kesadaran individu atau anggota organisasi terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap tugas maupun organisasi.

⁵⁴ Ilfi Nur Diana, *Organizational* , 147.

⁵⁵ Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama, *Pengaruh Kepuasan Kerja*, 58.

⁵⁶ Andy Mulyadi & Ade Irma Suryani, “Pengaruh Passion terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Organizational Commitment pada Guru SMA Negeri 5 Kota Banda Aceh”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 4, No. 2 (2019) : 289.

- c. *Courtesy* (sikap kesopanan), yaitu perilaku kooperatif dalam mencegah timbulnya perselisihan dengan rekan kerja.
- d. *Sportmanship* (sikap sportif), yaitu sikap yang tidak membesar-besarkan masalah kecil, tidak saling menyalahkan jika terjadi kesalahan.
- e. *Civic Virtue* (kebajikan sipil), yaitu sikap yang secara aktif berpartisipasi dalam memberikan pendapat maupun tindakan.

Menurut Kamil, sebagian besar penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dilakukan dengan dasar sistem nilai barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang muslim. Kamil juga menyatakan bahwa sistem nilai barat hanya membahas perihal yang berhubungan dengan faktor keduniaan, sedangkan sistem nilai Islam tidak hanya mempertimbangkan dunia saja tapi juga akhirat.⁵⁷ Penelitian ini menggunakan dimensi dari *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam. Empat Dimensi ini berperan sebagai indikator dari OCB yang dirumuskan peneliti sebelumnya yaitu Byrne, Hair *et al.*, dan Kline dan dikembangkan oleh Kamil yang terdiri dari :

- a. *Altruism*
- b. *Civic Virtue*
- c. *Advocating high moral standards* (Dakwah)
- d. *Removal of harm* (*Raf'al haraj*)

E. Generasi Milenial

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai definisi generasi milenial, karakteristik generasi milenial, perbedaan generasi milenial dengan generasi lainnya.

1. Definisi Generasi Milenial

Menurut Kupperschmidt's bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya

⁵⁷ Allya Roosallyn Assyofa, *Pengaruh Kepemimpinan*, 83.

⁵⁸ Naail Mohammed Kamil.,dkk, "Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour From Islamic Perspective (OCBIP) : Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia", *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 19 No. 1 (2014) : 32.

berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian-kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.⁵⁹ Menurut Howe & Strauss, ada tiga atribut yang lebih jelas mengidentifikasi generasi dibanding dengan tahun kelahiran, atribut tersebut antara lain :⁶⁰

- a. *Percieved membership*
Persepsi individu terhadap sebuah kelompok dimana mereka tergabung didalamnya, khususnya pada masa-masa remaja sampai dengan masa dewasa muda.
- b. *Common belief and behaviors*
Sikap terhadap keluarga, karir, kehidupan personal, politik, agama dan pilihan-pilihan yang diambil terkait dengan pekerjaan, pernikahan, anak, kesehatan, kejahatan.
- c. *Common location in history*
Perubahan pandangan politik, kejadian yang bersejarah, contohnya seperti : perang, bencana alam, yang terjadi pada masa-masa remaja sampai dengan dewasa muda.

Generasi milenial disebut juga dengan *gen-Y*, *Net Generation*, *Generation WE*, *Boomerang Generation*, *Peter Pan Generation*, dan lain-lain. Mereka disebut generasi milenial karena merekalah generasi yang hidup di pergantian milenium. Secara bersamaan di era ini teknologi digital mulai merasuk ke segala sendi kehidupan.⁶¹ Menurut Howe & Strauss, generasi Y adalah generasi yang lahir pada tahun 1982 sampai 2000.⁶² Menurut Lyons, ungkapan generasi Y mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi

⁵⁹ Yanuar Surya Putra, "Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi", *Among Makarti* Vol.9 No. 18 (2016) : 124.

⁶⁰ Yanuar Surya Putra, *Theoretical Review*, 126-127.

⁶¹ Syarif Hidayatullah,dkk, "Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 6 No. 2 (2018) : 241.

⁶² Yanuar Surya Putra, *Theoretical Review*, 125.

instan seperti email, SMS, *instant messaging* dan media sosial seperti *facebook* dan *twitter*, dengan kata lain generasi Y atau generasi milenial adalah generasi yang tumbuh pada era *internet booming*.⁶³

2. Karakteristik Generasi Milenial

Karakteristik masing-masing individu berbeda dan tergantung dimana ia dibesarkan, strata ekonomi serta sosial keluarganya. Berikut ini adalah ciri dari generasi milenial :⁶⁴

- a. Komunikasi yang lebih terbuka dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya.
- b. Pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi.
- c. Lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya.
- d. Memiliki perhatian yang lebih terhadap kekayaan.

Hasil studi yang dilakukan oleh *Boston Consulting Group* (BCG) bersama University of Berkley tahun 2011 di Amerika Serikat tentang generasi milenial USA adalah sebagai berikut :⁶⁵

- a. Minat membaca secara konvensional kini sudah menurun karena Generasi Y lebih memilih membaca melalui *smartphone* mereka.
- b. Milenial wajib memiliki akun sosial media sebagai alat komunikasi dan pusat informasi.
- c. Milenial pasti lebih memilih ponsel daripada televisi. Menonton acara televisi kini sudah tidak lagi menjadi hiburan karena apapun bisa mereka temukan di telepon genggam.
- d. Milenial menjadikan keluarga sebagai pusat pertimbangan dan pengambil keputusan mereka.

⁶³ Yanuar Surya Putra, *Theoretical Review*, 129.

⁶⁴ Yanuar Surya Putra, *Theoretical Review*, 129.

⁶⁵ Badan Pusat Statistik, *Statistik Gender Tematik : Profil Generasi Milenial Indonesia*, (Jakarta : Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak), 18.

Menurut Yoris Sebastian dalam bukunya *Generasi Langgas Millennials Indonesia*, ada beberapa keunggulan dari generasi milenial, yaitu ingin serba cepat, mudah berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, kreatif, dinamis, melek teknologi, dekat dengan media sosial.⁶⁶

3. Perbedaan Generasi Milenial dengan Generasi Lainnya

Berikut ini adalah perbedaan generasi milenial dengan generasi baby boomers dan generasi X menurut Lancaster & Stillman adalah :⁶⁷

Tabel 2.3. Perbedaan Generasi (Lancaster & Stillman)

Faktor	Baby Boomers	Generation Xers	Millennial Generation
Sikap	Optimis	Skeptis	Realistis
Gambaran	Generasi ini percaya pada adanya peluang, dan seringkali terlalu idealis untuk membuat perubahan positif didunia. Mereka juga kompetitif dan mencari cara untuk melakukan perubahan dari sistem yang sudah ada.	Generasi yang tertutup, sangat independen dan punya potensi, tidak bergantung pada orang lain untuk menolong mereka.	Sangat menghargai perbedaan, lebih memilih bekerja sama daripada menerima perintah, dan sangat pragmatis ketika memecahkan persoalan.
Kebiasaan Kerja	Punya rasa optimis yang tinggi, pekerja keras yang menginginkan penghargaan	Menyadari adanya keragaman dan berpikir global, ingin menyeimbangkan	Memiliki rasa optimis yang tinggi, fokus pada prestasi, percaya diri, percaya pada

⁶⁶ Badan Pusat Statistik, *Statistik Gender Tematik*,19.

⁶⁷ Yanuar Surya Putra, *Theoretical Review*,128.

	secara personal, percaya pada perubahan dan perkembangan diri sendiri.	antara pekerjaan dengan kehidupan, bersifat informal, mengandalkan diri sendiri, menggunakan pendekatan praktis dalam bekerja, ingin bersenang - senang dalam bekerja, senang bekerja dengan teknologi terbaru.	nilai-nilai moral dan sosial, menghagai adanya keragaman.
--	--	---	---

Sumber : Yanuar Surya Putra, *Theoretical Review* : Teori Perbedaan Generasi.

Dalam aspek bekerja, Gallup menyatakan para milenial dalam bekerja memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, diantaranya adalah : ⁶⁸

- a. Para milenial bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya).
- b. Milenial tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih milenial inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka didalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, *skill* baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya).
- c. Milenial tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol.
- d. Milenials tidak menginginkan *review* tahunan, milenial menginginkan *on going conversation*.
- e. Milenial tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangannya, milenial lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihanannya.
- f. Bagi milenial, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka.

⁶⁸ Badan Pusat Statistik, *Statistik Gender Tematik*, 20.

Sebagai bahan perbandingan, masing-masing generasi memiliki karakter berbeda yaitu :⁶⁹

- a. *Baby Boomer* cenderung memiliki karakter idealis. Mereka cenderung memegang teguh prinsip yang mereka anut, khususnya terkait dengan tradisi yang sudah turun menurun. Selain itu mereka juga memiliki pola pikir konservatif, karena itulah generasi ini cenderung lebih berani mengambil resiko dibanding dengan generasi lain.
- b. Generasi X merupakan “*generasi antara*” sebelum generasi milenial. Generasi X merupakan anak-anak dari *baby boomer*, sehingga nilai-nilai yang diajarkan *baby boomer* sedikit banyak masih melekat pada Gen-Xer. Generasi ini sudah mulai modern dan tidak sekonservatif *baby boomer* karena teknologi sudah mulai berkembang. Generasi ini adalah generasi transisi karena pada tahun 1960 hingga 1980 merupakan transisi ke teknologi yang lebih modern.

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang mengkaji tentang pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian Allya Roosallyn Assyofa

Penelitian yang dilakukan oleh Allya Roosallyn Assyofa dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam Perspektif Islam (Studi pada Sinergi Foundation)”, bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kenabian, spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* pada Sinergi Foundation dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kenabian dan spiritualitas di tempat kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Sinergi Foundation.

Peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan kenabian, spiritualitas di tempat kerja,

⁶⁹ Badan Pusat Statistik, *Statistik Gender Tematik*, 21.

kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada Sinergi Foundation telah berjalan dengan sangat baik. Secara parsial dan simultan, kepemimpinan kenabian dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Sinergi Foundation dengan kontribusi pengaruh yang diberikan baik.

2. Hasil Penelitian Heny Indriani & Inayah Adi Sari

Penelitian yang dilakukan oleh Heny Indriani & Inayah Adi Sari dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal”, bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat kecerdasan spiritual, kecerdasan emosi, sikap pada budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB guru.

Peneliti menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual, kecerdasan emosi, sikap budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB di SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal.

3. Hasil Penelitian Putu Aditya Prabandewi & Ayu Desi Indrawati

Penelitian yang dilakukan oleh Putu Aditya Prabandewi & Ayu Desi Indrawati dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. BPR Pedungan” yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan gender terhadap *organizational citizenship behavior*.

Peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* serta gender berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Hasil Penelitian Andy Mulyadi & Ade Irma Suryani

Penelitian yang dilakukan oleh Andy Mulyadi & Ade Irma Suryani dengan judul “Pengaruh *Passion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi oleh *Organizational Commitment* pada Guru SMA Negeri 5 Kota Banda Aceh” yang bertujuan untuk mengukur pengaruh *passion* terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMA Negeri 5 Banda Aceh dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.

Peneliti menyimpulkan bahwa *obsessive passion* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sedangkan *harmonious passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Obsessive passion* tidak berpengaruh terhadap *affective commitment*, sedangkan *harmonious passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*. *Affective commitment* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. *Affective commitment* tidak memediasi pengaruh antara *obsessive passion* terhadap *organizational citizenship behavior*. *Affective commitment* memediasi secara parsial hubungan antara *harmonious passion* dan *organizational citizenship behavior*.

5. Hasil Penelitian Doni Stiadi.,dkk

Penelitian yang dilakukan oleh Doni Stiadi.,dkk dengan judul “Model Hubungan *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Lembaga Pendidikan” yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* pada institusi pendidikan dengan orientasi subyek penelitian tenaga pendidik (dosen), dengan lokasi penelitian Universitas Lambung Mangkurat yang berlokasi di Banjarmasin (kelompok Studi bidang ilmu-ilmu sosial dan FKIP), dan di Banjarbaru (Kelompok Studi bidang Ilmu-ilmu Eksakta).

Peneliti menyimpulkan bahwa hubungan langsung antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* signifikan. Selain itu hubungan

antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment* dapat dilihat pada dua jalur yaitu hubungan *workplace spirituality* dengan *organizational commitment* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,574 dan signifikan, hubungan *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behavior* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,588 dan juga signifikan. Koefisien multifikasi hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment* lebih besar dari hubungan langsung *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* sehingga model hubungan *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* adalah model hubungan tidak langsung.

6. Hasil Penelitian Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani

Penelitian yang dilakukan oleh Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani dengan judul “Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap *Organization Citizenship Behavior* Aparatur Negara” yang bertujuan untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh etika kerja islam terhadap *organization citizenship behavior* aparatur negara di Kantor Kementerian Agama Kebumen.

Peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja islam terhadap *organizational citizenship behavior* pada aparatur negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kebumen. Hal ini terlihat dari nilai beta pada kolom *unstandardized coefficients* adalah 0,323 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan nilai *R Square* yang menunjukkan nilai 0,301 atau 30,1%.

7. Hasil Penelitian Siti Nur Azizah

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Azizah dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Quality Work Of Life* Sebagai Pemoderasi” yang bertujuan untuk menguji hubungan antara spiritualitas ditempat kerja

terhadap perilaku ekstra (OCB) dengan *quality of worklife* sebagai moderating variable pada karyawan restoran hotel Candisari Kebumen.

Peneliti menyimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku ekstra. Sedangkan *quality of worklife* menjadi pemoderasi hubungan keduanya sehingga dapat digunakan sebagai variabel yang mampu meningkatkan perilaku ekstra.

8. Hasil Penelitian Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama

Penelitian yang dilakukan oleh Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT MNC Sky Vision tbk” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*.

Peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, secara simultan seluruh variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

9. Hasil Penelitian Irfan Helmy

Penelitian yang dilakukan oleh Irfan Helmy dengan judul “Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Workplace Spirituality* sebagai Variabel *Intervening*” yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* terhadap

organizational citizenship behavior dengan *workplace spirituality* sebagai variabel *intervening* di Madrasah Tsanawiyah Kebumen.

Peneliti menyimpulkan bahwa *spiritual leadership* dan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap OCB dengan *workplace spirituality* sebagai variabel pemediasi.

10. Hasil Penelitian Salwa dan Rinandita Wikansari

Penelitian yang dilakukan oleh Salwa dan Rinandita Wikansari dengan judul “Hubungan Kepribadian *Big Five* terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi” bertujuan untuk membuktikan hubungan kepribadian *big five personality* terhadap pembentukan OCB.

Hasil penelitian menunjukkan diantara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa *openness* merupakan dimensi kepribadian yang secara signifikan memiliki hubungan terhadap pembentukan OCB karyawan PT Amarta Karya (persero) Bekasi. Terdapat hubungan yang signifikan variabel *openness* sebesar 0,377 dengan signifikansi $0,040 < 0,05$ terhadap pembentukan OCB karyawan PT Amarta Karya (persero).

11. Hasil Penelitian Icha Auliza Qisthy, Mochammad Al Musadieg, dan Muhammad Cahyo Widyo Sulisty

Penelitian yang dilakukan oleh Icha Auliza Qisthy, Mochammad Al Musadieg, dan Muhammad Cahyo Widyo Sulisty dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Generasi Y terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan Generasi Y PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Kantor Pusat). Bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja generasi Y terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara *Market Culture*, *Adhocracy Culture*, *Hierarchy Culture*, *Clan Culture*, kepuasan kerja generasi Y terhadap OCB-O memiliki persentase sebesar 72,8%. Secara parsial, *market culture*, *clan culture*, dan kepuasan

kerja generasi Y memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB-O, namun *adhocracy culture* dan *hierarchy culture* berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB-O.

12. Hasil Penelitian Alwiyah

Penelitian yang dilakukan oleh Alwiyah dengan judul “Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)” bertujuan untuk menemukan bukti empiris dari peningkatan etika kerja islam terhadap komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan, kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima dan pada dasarnya sesuai dengan pernyataan Yousef. Variabel etika kerja islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* dipengaruhi karena individu menginginkan, variabel *normative commitment* dipengaruhi karena individu tersebut merasa mempunyai kewajiban, dan variabel *continuance commitment* dipengaruhi karena individu tersebut membutuhkan. Variabel etika kerja islam sangat signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup. Sehingga apabila individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan ada kecenderungan untuk memperbaiki kehidupan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mengarahkan sikap positif individu terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

13. Hasil Penelitian Siska Puspitasari

Penelitian yang dilakukan oleh Siska Puspitasari dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi” bertujuan untuk

menjelaskan penyebab kepuasan kerja karyawan di organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja merupakan variabel motivasi intrinsik karena memiliki nilai ratio yang tinggi, setelah itu baru kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi.

14. Hasil Penelitian Abdul Hakim dan Azlimin

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim dan Azlimin dengan judul “Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Leadership* dan *Spiritual Survival* serta *Workplace Spirituality* dengan Moderating *Individual Spirituality*” bertujuan untuk menggambarkan pengaruh kepemimpinan spiritual dan pengaruh daya tahan spiritual, spiritualitas di tempat kerja serta komitmen karyawan dengan dimoderasi spiritualitas individu pada Rumah Sakit Sultan Agung.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) terhadap komitmen SDM tidak signifikan. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap daya tahan spiritual adalah signifikan. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas tempat kerja adalah signifikan. Daya tahan spiritual tidak dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen SDM. Spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen SDM. Interaksi antara spiritualitas individu dan spiritualitas tempat kerja tidak mampu memoderasi antara spiritualitas tempat kerja dan komitmen SDM.

Tabel 2.4. Relevansi Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Allya Roosallyn Assyofa (2016), Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dalam Perspektif Islam (Studi pada Sinergi Foundation)	Terdapat OCB sebagai masalah pokok, adanya variabel spiritualitas di tempat (<i>workplace spirituality</i>) sebagai variabel bebas. Perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya menggunakan perspektif Islam.	Tidak ada variabel <i>spiritual leadership</i> dan <i>islamic work ethic</i> yang diteliti.
2.	Heny Indriani & Inayah Adi Sari (2017), Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kabupaten Tegal	Terdapat OCB sebagai masalah pokok.	Tidak ada variabel <i>spiritual leadership</i> , <i>workplace spirituality</i> dan <i>islamic work ethic</i> yang diteliti. Perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
3.	Putu Aditya Prabandewi & Ayu Desi Indrawati (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen	Terdapat OCB sebagai masalah pokok.	Tidak ada variabel <i>spiritual leadership</i> , <i>workplace spirituality</i> dan <i>islamic work ethic</i> yang diteliti. Perspektif OCB yang

	Organisasi dan Gender terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di PT. BPR Pedungan.		digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
4.	Andy Mulyadi & Ade Irma Suryani (2019), Pengaruh <i>Passion</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dimediasi oleh <i>Organizational Commitment</i> pada Guru SMA Negeri 5 Kota Banda Aceh	Terdapat OCB sebagai masalah pokok.	Tidak ada variabel <i>spiritual leadership</i> , <i>workplace spirituality</i> dan <i>islamic work ethic</i> yang diteliti. Perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
5.	Doni Stiadi.,dkk (2017), Model Hubungan <i>Workplace Spirituality</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Lembaga Pendidikan	Terdapat OCB sebagai masalah pokok dan adanya variabel <i>workplace spirituality</i> sebagai variabel bebas.	Tidak ada variabel <i>spiritual leadership</i> , dan <i>islamic work ethic</i> yang diteliti. Perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
6.	Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani (2017), Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> Aparatur Negara	Terdapat OCB sebagai masalah pokok dan adanya variabel etika kerja islam sebagai variabel bebas. Perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya menggunakan perspektif Islam.	Tidak ada variabel <i>spiritual leadership</i> dan <i>workplace spirituality</i> yang diteliti.
7.	Siti Nur Azizah (2018), Pengaruh	Terdapat OCB sebagai masalah	Tidak ada variabel <i>spiritual</i>

	<i>Workplace Spirituality Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Quality Work Of Life Sebagai Pemoderasi</i>	pokok dan adanya variabel <i>workplace spirituality</i> sebagai variabel bebas.	<i>leadership</i> , dan <i>islamic work ethic</i> yang diteliti. Perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
8.	Quisty Arinnandya & La Diadhan Hukama (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Spiritual terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada PT MNC Sky Vision tbk	Terdapat OCB sebagai masalah pokok dan adanya variabel kepemimpinan spiritual (<i>spiritual leadership</i>) sebagai variabel bebas.	Tidak ada variabel <i>workplace spirituality</i> dan <i>islamic work ethic</i> yang diteliti. Perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
9.	Irfan Helmy (2016), Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Workplace Spirituality</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Terdapat OCB sebagai masalah pokok dan adanya variabel <i>spiritual leadership</i> sebagai variabel bebas.	Tidak ada variabel <i>islamic work ethic</i> yang diteliti. Variabel <i>workplace spirituality</i> tidak sebagai variabel <i>intervening</i> . Perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
10.	Salwa dan Rinandita Wikansari (2017), Hubungan Kepribadian <i>Big Five</i> terhadap Pembentukan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi	Terdapat OCB sebagai masalah pokok	Variabel <i>independent</i> berbeda dengan peneliti sebelumnya, dan perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
11.	Icha Auliza Qisthy, Mochammad Al	Terdapat OCB sebagai masalah	Variabel <i>independent</i> berbeda dengan

	Musadieq, Muhammad Cahyo Widyo Sulisty (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Generasi Y terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Karyawan Generasi Y PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Kantor Pusat)	pokok	peneliti sebelumnya, dan perspektif OCB yang digunakan peneliti sebelumnya tidak menggunakan perspektif Islam.
12.	Alwiyah (2016), Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)	Terdapat etika kerja islam sebagai variabel <i>independent</i> .	Variabel <i>dependent</i> bukan OCB dan tidak ada <i>spiritual leadership</i> dan <i>workplace spirituality</i> sebagai variabel <i>independent</i> .
13.	Siska Puspitasari (2019), Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi	Terdapat kepemimpinan spiritual sebagai variabel <i>independent</i> .	Variabel <i>dependent</i> bukan OCB dan tidak ada <i>workplace spirituality</i> dan <i>islamic work ethic</i> sebagai variabel <i>independent</i> .
14.	Abdul Hakim dan Azlimin (2015), Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis <i>Spiritual Leadership</i> dan <i>Spiritual Survival</i> serta <i>Workplace Spirituality</i> dengan	Terdapat dua variabel sama yang akan diteliti yaitu <i>spiritual leadership</i> dan <i>workplace spirituality</i>	Tidak ada variabel <i>organizational citizenship behavior</i> dan <i>islamic work ethic</i> .

	<i>Moderating Individual Spirituality</i>		
--	---	--	--

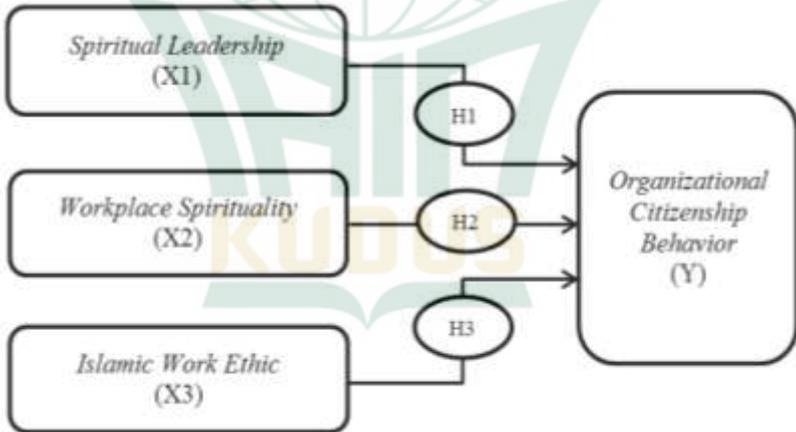
Sumber : Jurnal yang diolah.

G. Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* di kutip dalam Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁷⁰

Dari penelitian yang akan penulis teliti terdapat empat variabel yang akan diteliti yaitu *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *islamic work ethic* sebagai variabel independent serta *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependent. Berikut ini adalah gambaran skema kerangka berfikir dalam penelitian yang penulis ajukan:

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung : Alfabeta, 2018), 91.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁷¹

Berdasarkan pandangan penelitian yang telah penulis kemukakan, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

- 1) Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh antara *spiritual leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 2) Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 3) Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh antara *islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior*.



⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 96.