

## Analysis of Islamic Spirituality in the Workplace and Islamic Work Ethics on OCB (Organizational Citizenship Behavior) in an Islamic Perspective

## Analisis Spiritualitas Islam di Tempat Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) Dalam Perspektif Islam

Desty Maulina Pasaribu<sup>1</sup>, Fendy Suhariadi<sup>2</sup>, Seger Handoyo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Indonesia

Email: <sup>1</sup> [desty.maulina.pasaribu-2019@psikologi.unair.ac.id](mailto:desty.maulina.pasaribu-2019@psikologi.unair.ac.id), <sup>2</sup> [fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id](mailto:fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id),  
<sup>3</sup> [seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id](mailto:seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id)

### Artikel Info

#### Riwayat Artikel:

Penyerahan 2023-06-05  
Revisi 2023-07-06  
Diterima 2023-09-05

#### Keyword:

Islamic Spirituality In The Workplace;  
Islamic Work Ethics;  
Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspectives.

### ABSTRACT

The aim from this study is to analyze the effect of Islamic spirituality in the workplace and Islamic work ethics on organizational citizenship behavior from Islamic Perspective. Respondents of this study are 150 teachers of Islamic school X in Sidoarjo. This study used convenience sampling or accidental sampling This study uses an organizational citizenship behavior scale from Islamic perspectives adapted to the reliability of 0.760, the scale of Islamic spirituality in the workplace with reliability of 0.8243 and 0.9297, the scale of Islamic work ethics with a reliability of 0.881. This study uses Partial Least Square method for data analysis. It showed that there was a significant and positive influence of Islamic spirituality in the workplace and Islamic work ethics on organizational citizenship behavior from Islamic perspective on Islamic school teachers. Islamic spirituality in the workplace with the dimension of religiosity is the biggest influence in influencing organizational citizenship behavior from Islamic perspective. The results of this study are expected to add to the study of the knowledge of organizational citizenship behavior in an Islamic perspective which is still relatively new. Besides that, it can also be used as a reference for schools in improving organizational citizenship behavior in an Islamic perspective for teachers. In the end, this behavior can have a positive impact on the organization in increasing organizational effectiveness.

### ABSTRAK

Analisis pengaruh spiritualitas Islam di tempat kerja dan etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior dalam perspektif Islam merupakan tujuan dari penelitian ini. Responden penelitian ini adalah 150 guru sekolah Islam X di Sidoarjo. Convenience sampling atau accidental sampling merupakan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala organizational citizenship behavior Islamic perspectives yang diadaptasi dengan reliabilitas 0.760, skala Islamic spirituality in the workplace dengan reliabilitas 0.8243 dan 0.9297, skala Islamic work ethics dengan reliabilitas sebesar 0.881. Analisis data kali ini dengan teknik analisis Partial Least Square. Hasil yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Islamic spirituality di tempat kerja dan Islamic work ethics terhadap organizational citizenship behavior dalam perspektif Islam pada guru sekolah Islam. Adapun variabel yang paling memengaruhi organizational citizenship behavior dalam perspektif Islam adalah Islamic spirituality di tempat kerja dengan dimensi religiosity sebagai dimensi yang memiliki pengaruh terbesar dibandingkan dengan dimensi yang lain. Hasil penelitian ini dapat menambah kajian ilmu dari organizational citizenship behavior dalam perspektif Islam yang masih relatif baru. Selain itu juga dapat dijadikan referensi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan organizational citizenship behavior dalam perspektif Islam bagi guru. Pada akhirnya, perilaku ini dapat memberikan dampak positif bagi organisasi Islam yangkatkan efektivitas organisasi.

### Kata Kunci

Etika Kerja Islam;  
Organizational  
Citizenship Behavior  
Dalam Perspektif Islam;  
Spiritualitas Islam Di  
Tempat Kerja

Copyright © 2023 Desty Maulina Pasaribu, Fendy Suhariadi & Seger Handoyo

### Korespondensi:

#### Desty Maulina Pasaribu

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Email: [desty.maulina.pasaribu-2019@psikologi.unair.ac.id](mailto:desty.maulina.pasaribu-2019@psikologi.unair.ac.id)



## LATAR BELAKANG

Podsakoff dkk. (2000) menyimpulkan dari beberapa penelitian yang ada bahwa salah satu bentuk perilaku dalam organisasi yang dinilai penting karena menunjukkan hubungan positif dengan efektivitas organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. OCB ini merupakan sikap yang penting dimiliki oleh seorang pegawai (Rama, 2017). Organ pada tahun 1983 mencetuskan perilaku OCB untuk pertama kali. Beberapa tahun sebelumnya, perilaku ini sudah mulai dibahas dengan menggunakan istilah lain, seperti *prosocial organizational behaviors*, *extra-role behavior*, *contextual performance*, atau *organizational spontaneity*. Menurut Organ dkk (1983), OCB merupakan perilaku yang bersifat tidak wajib maupun langsung sehingga tidak mendapatkan *reward* yang formal. Perilaku individu ini merupakan ketulusan untuk melakukan peran tambahan selain yang telah disepakati dengan organisasi.

OCB tersebut tercetus dan berkembang di dunia barat yang dipengaruhi oleh nilai-nilai (*value*) Barat. Organ mengutip dari Blau (1965) bahwa OCB itu bersifat individualistik, mengharapkan timbal balik. Dijelaskan pula mengenai motivasi diri yang membuat individu semakin terlihat individualistik, mengabaikan penjelasan 'kolektif'. Sejalan dengan hal tersebut, Al-Attas (2001) menyebutkan bahwa perkembangan konsep OCB itu sendiri hanya berkaitan dengan urusan duniawi, sesuai dengan sistem nilai Barat.

Mayoritas penganut agama Islam terbesar di dunia adalah Indonesia (Mustar, 2020). Hal tersebut menyebabkan mayoritas organisasi di Indonesia dijalankan oleh muslim yang memiliki pandangan dunia muslim (*Muslim Worldview*). Menurut Al-Attas (2001), *muslim worldview* merupakan visi realitas dan kebenaran yang muncul di depan mata umat Islam yang mengungkapkan tentang apa kebenaran itu, karena hal itu adalah dunia keberadaan dalam totalitasnya yang diproyeksikan oleh Islam. Berbeda dengan nilai Barat, tidak ada istilah sekuler antara urusan dunia dan akhirat dalam nilai yang dimiliki oleh muslim (Al-Attas, 2001). Muslim percaya bahwa dunia merupakan tempat tinggal sementara dan bahwa semua perbuatan baik adalah ibadah yang akan memiliki hubungan atau manfaat untuk hari setelah kematian, yaitu akhirat. Hal tersebut menyebabkan konsep mengenai OCB dari Barat (klasik) tidak sesuai dengan *muslim worldview*.

Mulai muncullah OCB dalam perspektif Islam (OCBIP) yang pertama kali dicetuskan oleh Kamil pada tahun 2014. Kamil dkk. (2014) menekankan OCBIP pada 2 hal, yaitu *maslaha* dan *shari'ah*. *Maslaha* merupakan prioritas individu yang mementingkan kepentingan umum dalam rangka mencapai kebaikan umum (*public interest for good public*). Adapun *shari'ah* menurut Sardar (2004) merupakan sistem nilai etika yang mencakup semua aspek kehidupan, seperti, sosial, ekonomi politik, pribadi, dan intelektual dengan dasar yang tetap. Keseluruhan aspek kehidupan dan sarana utama bertujuan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan, serta tidak terpisahkan dari nilai, keyakinan, serta tujuan dasar Islam.

Kamil dkk. (2014) menjelaskan bahwa perilaku karyawan muslim yang selalu didorong untuk melakukan perbuatan baik yang dapat melampaui batas kualitas yang telah ditentukan dan mengarah pada keunggulan merupakan OCBIP. Perilaku ini bertujuan untuk kepentingan umum (*Maslaha*) berdasarkan nilai-nilai Islam (*Shari'ah*). Kamil dkk. (2015) kembali memberikan definisi OCBIP sebagai tindakan individu (karyawan suatu organisasi) yang diskresi, sesuai dengan *shari'ah* dengan tujuan untuk mendapatkan *ridha* Allah. Adapun menurut Diana (2012) memaparkan konsep OCB dalam Islam sebagai perilaku kebajikan, perilaku keikhlasan atau perilaku amal saleh dalam bekerja. Keikhlasan ini karena kesadaran hati, serta rasa cinta terhadap Allah (Tuhan) serta keinginan untuk membantu sesama. Hal ini dilakukan tanpa ada keinginan untuk mendapatkan hadiah atau *reward* dari atasan atau pimpinan.

Dari beberapa definisi tersebut, peneliti mendefinisikan OCBIP sebagai perilaku karyawan muslim yang selalu terdorong untuk melakukan perbuatan baik demi kepentingan umum (*Maslaha*) berdasarkan nilai-nilai Islam (*Shari'ah*) tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* apapun.

Saat ini masih terus dilakukan penelitian mengenai OCBIP yang bertujuan untuk mengetahui perihwal antededen yang masih terbatas, mengingat konsep tersebut tergolong baru. Pada awalnya, Organ dkk. (1983) mengemukakan tentang adanya kepuasan kerja merupakan variabel mediator yang memengaruhi OCB. Kepuasan kerja yang diukur memiliki hubungan langsung pada dimensi *altruism* dan *compliance* pada OCB. Namun OCB yang dikemukakan oleh Organ merupakan OCB yang sesuai dengan budaya Barat, bukan OCB yang merujuk pada perspektif Islami, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi OCB konvensional dikemukakan oleh Organ, belum tentu menjadi faktor-faktor yang memengaruhi OCBIP.

Penelitian dalam rangka mencari antededen dari OCBIP, sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Sani dan Ekowati (2020) membuktikan bahwa adanya OCBIP dapat menyebabkan tingginya *work performance* pada karyawan BRI Syariah di Malang. Elmi dan Murhanip, (2019) juga menjelaskan bahwa OCBIP terbukti dapat meningkatkan beberapa hal yang penting bagi organisasi, seperti pelepasan sumber daya, stabilitas kinerja, dan produktivitas manajemen. Hal tersebut menekankan bahwa OCBIP yang dimiliki oleh karyawan pada suatu organisasi itu penting karena dapat meningkatkan performa kerja karyawan.

Sani dan Maharani Ekowati (2020) menambahkan bahwa OCBIP dipengaruhi oleh adanya spiritualitas dalam bekerja serta komitmen organisasi. Kedua hal tersebut diketahui dapat memengaruhi munculnya OCBIP pada karyawan. Adapun Elmi dan Murhanip (2019) membuktikan bahwa adanya nilai ketakwaan individu dapat memunculkan OCBIP. Ketakwaan tersebut baik dalam kehidupan sosial, maupun dalam kehidupan akhirat individu. Penelitian Fasa (2018) juga menunjukkan bahwa OCBIP dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja Islam dan kepuasan kerja Islami yang dimiliki oleh individu.

Lebih lanjut, Asutay dkk. (2021) melakukan penelitian terkait sikap kerja. Sikap kerja yang dimaksud adalah

kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut, Asutay et al. (2021) menggunakan spiritualitas Islam sebagai variabel yang memengaruhi sikap kerja, yaitu adanya kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut, peneliti ingin melihat hubungan langsung serta tidak langsung (dengan mediasi) antara kedua variabel tersebut. Adapun variabel mediasi yang digunakan pada penelitian tersebut adalah etika kerja. Etika kerja yang dimaksud merupakan etika kerja Islam karena dilakukan pada seribu karyawan muslim di Indonesia. Ali dan Al-Owaihian (dalam Hairunnisa, 2020) menyatakan bahwa etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan partisipasi muslim di tempat kerja. Melalui penelitian Asutay et al. (2021), diketahui bahwa spiritualitas Islam berhubungan secara langsung dengan kepuasan kerja. Sedangkan, apabila menggunakan etika kerja sebagai mediasi antara spiritualitas Islam dan kepuasan kerja, tidak ditemukan hubungan. Berarti spiritualitas Islam serta kepuasan kerja tidak secara langsung saling berhubungan dengan etika kerja sebagai mediator. Akan tetapi, diketahui bahwa etika kerja memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel independen dapat dipengaruhi oleh spiritualitas Islam dan etika kerja.

Sani dan Maharani Ekowati (2020) mengemukakan bahwa OCBIP dipengaruhi oleh spiritualitas dalam bekerja dan komitmen organisasi. Adapun Adawiyah dan Pramuka (2017) memaparkan meningkatnya kinerja karyawan melalui adanya komunikasi dan pemahaman antar karyawan sebagai bagian dari kerangka nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan melalui budaya organisasi merupakan spiritualitas di tempat kerja. Selain itu, Ashmos dan Dunchon (2000) menjelaskan *spirituality* di tempat kerja sebagai cara pandang karyawan tentang diri sendiri sebagai makhluk spiritual. Bagaimana mereka menginginkan pengasuhan di tempat kerja, memiliki makna dan tujuan dalam bekerja, serta keterkaitan satu sama lain. Apabila dikaitkan dalam konteks Islam, maka spiritualitas Islam di tempat kerja merupakan gambaran antara sistem keyakinan individu dan implementasi dari sistem keyakinan agama Islam dalam bekerja (*religiosity*), serta kesesuaian nilai (*value*) antara karyawan dengan organisasi (*workplace spiritual value*) (Adawiyah & Pramuka, 2017).

Suhariadi (2013) menyatakan bahwa eksistensi organisasi bergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sekolah selaku organisasi memiliki guru sebagai sumber daya manusia yang utama. Guru memiliki peran sebagai pendidik serta pemandu moral yang memiliki tugas untuk mengajarkan nilai-nilai keagamaan ke siswa (Suyatno, 2013). Munculnya dampak positif terhadap motivasi, kualitas, dan kesuksesan siswa di sekolah didapatkan melalui hubungan yang positif antara guru dan siswa (Ansyah dkk., 2018). Keberadaan guru merupakan kunci sukses dalam proses pendidikan di sekolah Islam. Oleh sebab itu, secara tidak langsung perilaku dan kinerja guru berdampak pada kesuksesan maupun keberhasilan siswa di sekolah, maupun masa depan. Adapun guru menurut Djamarah (dalam Anggraeni, 2014) adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa. Terkait guru muslim di Indonesia, saat ini jumlah sekolah Islam di

Indonesia semakin banyak. Menurut Kristina (2019), sekolah Islam merupakan sekolah yang memadukan pendidikan umum dengan agama menjadi satu jalinan kurikulum. Pada tahun 2013, jumlah sekolah Islam yang ada di Indonesia berjumlah lebih dari 10.000 sekolah (Suyatno, 2013).

Etika kerja secara Islami juga diteliti oleh Tufail dkk. (2017) sebagai variabel independen. Etika kerja Islam dihubungkan dengan OCB dengan adanya mediasi keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada 212 staf akademik universitas di Pakistan. Dalam penelitian tersebut, diketahui bahwa etika kerja secara Islami terbukti signifikan memengaruhi OCB. Begitu pula dengan hasil mediasi dari keterlibatan karyawan terhadap etika kerja Islam dan OCB, juga menunjukkan hasil yang signifikan. Tufail merujuk pada Beekun (1997) dalam mengartikan etika kerja secara Islami sebagai sekumpulan kode moral dan prinsip kebaikan. Tujuannya untuk dapat memisahkan antara praktek kerja yang benar dan salah menurut konteks Islam. Adapun menurut Ali (1992), etika kerja Islam merupakan orientasi kerja seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, serta keinginan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan sosial dan pribadi.

Kedua variabel, yaitu spiritualitas Islam dan etika kerja secara Islami, berhubungan secara langsung dengan variabel kepuasan kerja (Asutay dkk., 2021). Adapun Organ dkk. (1983) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi OCB secara langsung. Hal tersebut menyebabkan peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang adanya pengaruh spiritualitas Islam di tempat kerja dan etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi terhadap literatur *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam (OCBIP).

Melalui penelitian ini, dapat dilakukan analisis mengenai pengaruh *Islamic spirituality* di tempat kerja, serta *Islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Islamic spirituality* di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam pada guru sekolah Islam, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam pada guru sekolah Islam.

## METODE PENELITIAN

Responden penelitian ini adalah guru sekolah Islam di Sidoarjo yang didominasi oleh perempuan sebanyak 86,7% atau 130 orang dari total responden 150 orang. Mayoritas berusia kurang dari 50 tahun dengan pendidikan sarjana strata 1. Adapun masa kerja dari responden didominasi pada rentang 6-10 tahun. *Convenience sampling* yang digunakan pada penelitian ini merupakan penentuan responden berdasarkan kebetulan dan kemudahan saat penelitian. Kuesioner diberikan secara online melalui pesan berantai (*whatsapp*) dengan menautkan alamat situs kuesioner. Dalam situs kuesioner tersebut, peneliti menginformasikan tentang maksud dan tujuan dari

penelitian, serta diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner secara lengkap kurang lebih 10-15 menit.

Skala Spiritualitas Islam di tempat kerja dalam penelitian ini dibuat oleh Adawiyah dan Pramuka (2017). Skala terdiri dari 13 aitem yang disusun berdasarkan 2 dimensi, yaitu *Religiosity* (9 aitem) dan *workplace spiritual value* (4 item). Pilihan jawaban dalam alat ukur menggunakan skala likert dengan 7 rentang, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hasil uji validitas konstruk diketahui bahwa alat ukur ini valid dengan nilai koefisien alpha sebesar 0,8243 untuk dimensi *religiosity* dan 0,9297 untuk dimensi *workplace spiritual value*.

Skala Etika kerja Islam dalam penelitian ini dibuat oleh Ali (1992), kemudian diadaptasi oleh Jamil (2007). Skala ini terdiri dari 17 aitem. Pilihan jawaban dalam alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan 5 rentang, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Adapun hasil uji validitas menunjukkan bahwa alat ukur ini valid dengan nilai koefisien alpha sebesar 0,881.

Skala *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam dalam penelitian ini dibuat oleh Kamil dkk. (2014) yang telah diadaptasi oleh Fasa (2018). Skala terdiri dari 20 aitem yang disusun berdasarkan 4 dimensi, yaitu *Altruism* (9 aitem), *Civic virtue* (6 aitem), *Advocating high moral standard* (3 aitem), dan *Removal of harm* (2 aitem). Pilihan jawaban dalam alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan 4 rentang, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Dari hasil pengujian validitas konstruk terhadap 20 aitem diketahui bahwa aitem-aitem tersebut valid dengan koefisien alfa sebesar 0,760.

*Partial Least Square* (PLS), khususnya SmartPLS versi 3, adalah teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini. Ghazali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis dengan menghilangkan asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi sehingga disebut sebagai metode analisis yang *powerfull*. Metode ini dapat mengkonfirmasi teori, serta dapat menjelaskan adanya hubungan antar variabel laten (*prediction*). Analisis variabel spiritualitas Islam di tempat kerja dan etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam merupakan arah penelitian ini. Adanya tujuan dalam menganalisis antar variabel laten sehingga dapat mengetahui pengaruh antar variabel, serta jumlah sampel yang tidak terlalu besar dianggap sesuai untuk menggunakan teknik analisis PLS.

## HASIL PENELITIAN

Pengujian *outer model* menggunakan validitas diskriminan dan konvergen pada indikator variabel konstruk laten, sedangkan *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada indikator variabel (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan tabel 1 (lihat lampiran), terlihat bahwa ada 1 indikator dengan nilai *outer loading* kurang dari 0,5 yang artinya tidak merepresentasikan variabel konstruk, sehingga dapat disebut tidak valid. Indikator tersebut adalah IWE17 dengan nilai *outer loading* 0,485 kurang dari 0,5 sehingga indikator itu akan dikeluarkan dari model.

Pengujian validitas diskriminan, yaitu dengan mengetahui nilai *cross loading* dari konstruk dan model. Hasilnya terlihat bahwa semua indikator dari masing-masing konstruk sesuai dengan kriteria validitas diskriminan. Hal itu disebabkan nilai *cross loading* dari indikator masing-masing konstruk lebih besar daripada konstruk yang lain.

Validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai Fornell-Lacker. Dari nilai tersebut, terlihat bahwa terdapat perbedaan antara validitas diskriminan per item dari alat ukur dengan per variabel atau dimensi dari alat ukur. Jika dilihat dari per variabel atau dimensi, terlihat bahwa variabel IWE memiliki nilai paling besar pada kolom pada variabel ISW, bukan IWE. Adapun pada variabel yang lain terdapat nilai yang lebih tinggi pada variabel lain pula, seperti OCBIP memiliki nilai paling tinggi pada variabel AL, namun AL merupakan dimensi dari OCBIP sehingga masih dapat diterima. Pada variabel R dan SV juga memiliki nilai yang lebih tinggi pada variabel ISW, namun hal itu dapat diterima karena R dan SV merupakan dimensi dari ISW.

Hal tersebut berbeda pada konstruk IWE yang memiliki nilai paling besar pada konstruk lain, yaitu ISW. Padahal IWE dan ISW merupakan dua konstruk yang berbeda. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat bagian atau item yang saling tumpang tindih pada kedua variabel tersebut, walaupun kedua variabel tersebut merupakan dua variabel yang berbeda.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui adanya ketepatan dan konsistensi dari alat ukur. Terdapat 2 cara mengukur reliabilitas, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, namun lebih disarankan menggunakan *composite reliability*. Berikut hasil pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel/Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
	OCBIP	0.952	0.957
	AL	0.922	0.935
1.	CV	0.895	0.920
	AHM	0.849	0.908
	SV	0.897	0.928
	ISW	0.946	0.954
2.	R	0.932	0.944
	RM	0.855	0.932
3.	IWE	0.950	0.955

Keterangan. AHM = *Advocating High Moral Standard*, IWE = *Islamic Spiritual Ethics*, AL = *Altruism*, R = *Religiosity*, CV = *Civic Virtue*, RM = *Removal of Harm*, ISW = *Islamic Spiritual Workplace*, SV = *Workplace Spiritual Value*, OCBIP = *Organization Citizenship Behavior of Islamic Perspective*.

Pada tabel diketahui bahwa seluruh alat ukur dalam penelitian ini reliabel dikarenakan memiliki nilai *composite reliability* serta *cronbach's alpha* melebihi 0,7. Kecocokan suatu model penelitian dengan data yang ada dapat diketahui

dengan melakukan pengujian model fit. Menurut Ghozali dan Latan (2015), model PLS telah memenuhi pengujian *model fit*, apabila nilai SMRM <0.10. Berikut hasil pengujian *model fit* penelitian ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Model Fit**

	<u>Saturated Model</u>	<u>Estimated Model</u>
SRMR	0,090	0,094

Keterangan. *Saturated Model* = nilai korelasi antar konstruk, *Estimated Model* = perkiraan nilai korelasi antar konstruk, SRMR = *Standard Root Mean Square Residual*.

Terlihat bahwa model penelitian ini sesuai dengan *model fit* karena pada tabel terlihat bahwa skor SRMR sebesar 0.094 kurang dari 0.10. Uji model struktural diawali dengan mengetahui skor *R-square*, yaitu ukuran proporsi

variasi skor variabel *dependen* yang pada variabel *independen*. Berikut merupakan hasil skor *R-square* variabel *dependen*:

**Tabel 3. Nilai R-Square**

ISW & IWE	OCBIP	<u>R-Square</u>
		0.653

Keterangan. *R-Square* = koefisien determinasi, IWE = *Islamic Spiritual Ethics*, ISW = *Islamic Spiritual Workplace*, OCBIP = *Organization Citizenship Behavior of Islamic Perspective*.

Variabel spiritualitas Islam di tempat kerja dan etika kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam terdapat skor *R-square* 0,653 atau 65,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat yang menunjukkan bahwa kemampuan spiritualitas Islam di tempat kerja maupun etika kerja Islam dalam menjelaskan

*Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam adalah 65,3%, sisanya 34,7% disebabkan variabel lain.

Pengujian hipotesis kali ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh spiritual Islam dan etika kerja Islam terhadap OCB dalam perspektif Islam. Berikut hasil pengujian signifikansi dari penelitian ini:

**Tabel 4. Koefisien Jalur (Path Coefficients)**

	<u>Original Sample (O)</u>	<u>T Statistics (O/STDEV)</u>	<u>P Values</u>
ISW -> OCBIP	0.473	4.525	0.000
IWE -> OCBIP	0.374	4.040	0.000

Keterangan. *Original Sample* = arah pengujian hipotesis, *T Statistics* = nilai tingkat signifikansi pengujian hipotesis, *P Values* = nilai signifikan, IWE = *Islamic Spiritual Ethics*, ISW = *Islamic Spiritual Workplace*, OCBIP = *Organization Citizenship Behavior of Islamic Perspective*.

Hipotesis 1 dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh *Islamic Spirituality* di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam. Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai *T-statistik* 4,525 dan *P-values* 0,000. Nilai *T-statistik* melebihi 1,96, sedangkan skor *P-values* tidak sampai 0,05. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan dari *Islamic Spirituality* di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam. Adapun kekuatan pengaruh tersebut sebesar 0,473, maka disimpulkan hipotesis 1 (H1) diterima.

Hipotesis 2 pada penelitian ini terdapat pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam. Di tabel tersebut dapat diketahui bahwa skor *T-statistik* 4,040 dan *P-values* 0,000. Skor *T-statistik* tersebut melebihi 1,96, sedangkan *P-values* tidak sampai 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh signifikan dan positif dari *Islamic Work Ethics* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam. Adapun kekuatan pengaruh tersebut 0,374, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.

Berdasarkan uji hipotesis, terlihat bahwa *Islamic Spirituality* di tempat kerja berpengaruh yang lebih besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam, daripada *Islamic Work Ethics*. Oleh sebab itu, peneliti melakukan analisis tambahan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing dimensi *Islamic Spirituality* di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam. Berikut hasil analisis masing-masing dimensi *Islamic Spirituality* di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam:

**Tabel 5. Pengaruh Dimensi Islamic Spirituality di tempat kerja**

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
R -> OCBIP	0.445	5.028	0.000
SV -> OCBIP	0.392	5.080	0.000

Keterangan. Original Sample = arah pengujian hipotesis, T Statistics = nilai tingkat signifikansi pengujian hipotesis, P Values = nilai signifikan, R = Religiosity, SV = Workplace Spiritual Value.

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa kedua dimensi *Islamic Spirituality* di tempat kerja memiliki skor T-statistik melebihi 1,96, yaitu dimensi *religiosity* sebesar 5,028 dan *workplace spiritual value* sebesar 5,080. Adapun kedua nilai P-values dari masing-masing dimensi *Islamic Spirituality* di tempat kerja memiliki nilai kurang dari 0,05, yaitu 0,000. Maka dapat diartikan bahwa dimensi *religiosity* dan *workplace spiritual value* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam. Berdasarkan kekuatan pengaruh, dimensi *religiosity* memiliki pengaruh terbesar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam daripada *workplace spiritual value*, yaitu 0,445 untuk dimensi *religiosity* dan 0,392 untuk dimensi *workplace spiritual value*.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari spiritualitas Islam di tempat kerja dan etika kerja Islam terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) dalam perspektif Islam. Telah dibahas sebelumnya bahwa *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam merupakan variabel baru daripada variabel OCB klasik. Oleh sebab itu, peneliti mencoba untuk mencari kemungkinan variabel lain yang dapat memengaruhi OCB dalam perspektif Islam, misalnya seperti spiritualitas Islam di tempat kerja dan etika kerja Islam.

Hasil pengujian hipotesis 1 memperlihatkan bahwa spiritualitas Islam di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap OCB dalam perspektif Islam. Adapun Nikmah (2021) memaparkan spiritualitas Islam memiliki hubungan yang signifikan serta positif terhadap *organizational citizenship behavior Islamic perspective* (OCBIP). Perbedaan kedua penelitian tersebut terletak pada karakteristik subjek dan variabel independen yang digunakan.

Penelitian Nikmah dan Mas'ud (2021) menggunakan subjek karyawan bank syariah, serta menggunakan spiritualitas Islam sebagai variabel independen. Adapun penelitian ini menggunakan subjek guru dari sekolah Islam, serta menggunakan variabel spiritualitas Islam di tempat kerja. Secara sekilas, variabel independen yang digunakan sama, namun terdapat definisi yang berbeda antara kedua variabel tersebut. Perbedaannya terletak pada tujuan atau hasil akhir yang dimiliki oleh individu, yaitu munculnya pemaknaan dalam diri akan pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Walaupun memiliki perbedaan, namun kedua penelitian tersebut sama-sama menghasilkan variabel yang memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap variabel OCB dalam perspektif Islam atau OCBIP. Maka dapat diartikan bahwa individu yang memiliki gambaran yang sesuai (sama) antara sistem keyakinan diri dengan implementasi kerja,

serta antara *value* diri dengan organisasi dapat menunjukkan perbuatan baik yang 'ekstra'. Perbuatan ekstra yang dimaksud adalah perbuatan yang melampaui batas kualitas yang telah ditentukan oleh organisasi. Lebih dari itu, dapat mengarah pada keunggulan sebagai anggota organisasi.

Penelitian ini memiliki subjek yang berbeda dengan subjek dari penelitian Nikmah dan Mas'ud (2021). Walaupun demikian, subjek dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang sama dengan penelitian dari Nikmah, yaitu karyawan muslim (beragama Islam) yang bekerja pada suatu organisasi.

Apabila dijelaskan lebih lanjut, spiritualitas Islam di tempat kerja memiliki 2 dimensi signifikan yang dapat memengaruhi spiritualitas Islam di tempat kerja. Dimensi tersebut adalah *religiosity* dan *workplace spiritual value*. *Religiosity* (religiusitas) merupakan refleksi dari sistem keyakinan individu, serta implementasi dari sistem keyakinan agama tersebut dalam lingkungan kerja. Adapun *workplace spiritual value* merupakan nilai spiritual dalam bekerja karena berhubungan dengan kesesuaian antara nilai (*value*) karyawan dengan nilai (*value*) dari organisasi.

Hasil temuan tersebut sejalan dengan teori *social exchange* dari Blau (1965) dan Katz (1964) yang menjelaskan bahwa keinginan atau harapan untuk mendapatkan imbalan yang bersifat intrinsik dapat memunculkan perilaku individu. Dalam hal ini, adanya kecintaan individu terhadap Tuhan yang tercermin dalam religiusitas individu, terbukti berpengaruh dalam munculnya OCB dalam perspektif Islam. Begitu pula adanya kecintaan terhadap diri sendiri, yang menginginkan terjadinya keseimbangan antara *value* diri sendiri dengan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap munculnya OCB dalam perspektif Islam.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB dalam perspektif Islam. Adapun penelitian Tufail, et al. (2016) menjabarkan etika kerja Islam terbukti memengaruhi OCB. Kedua penelitian tersebut sama-sama menggunakan subjek dosen (guru) dan karyawan dari universitas (sekolah) Islam. Adapun perbedaan dari kedua penelitian ini terletak pada variabel *dependen*. Penelitian Tufail dkk. (2017), menggunakan variabel OCB, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel OCB dalam perspektif Islam. Kedua penelitian tersebut memiliki hasil yang sama, yaitu etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. Walaupun kedua penelitian tersebut memiliki variabel yang berbeda.

Terlihat pada penelitian ini, etika kerja Islam terbukti secara signifikan dan positif memengaruhi variabel OCB dalam perspektif Islam. Maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki orientasi dalam pribadi dan sosial dapat menunjukkan perbuatan baik yang 'ekstra'. Perbuatan ekstra tersebut melampaui batas kualitas yang telah

ditentukan oleh organisasi, bahkan mengarah pada keunggulan sebagai anggota organisasi.

Penelitian ini maupun Tufail dkk. (2017) menggunakan teori awal yang sama pada variabel *dependen*, yaitu teori dari Organ dkk. (1983) mengenai OCB. Hal tersebut menjadi persamaan dari kedua penelitian tersebut. Organ memaparkan bahwa OCB merupakan perilaku seseorang yang tidak dikenali oleh sistem *reward* yang resmi. Terlebih lagi secara menyeluruh (agregat) dapat menunjang efisiensi dan efektifitas organisasi. Adapun hal terpenting dari perilaku ini adalah melakukan sesuatu yang lebih dari sekedar tugas yang merupakan *jobdesc* pekerja/karyawan, seperti membantu orang lain, ataupun menerima tugas tambahan. Dalam perkembangan teori ini, Kamil dkk. (2014) menambahkan konsep yang berhubungan dengan konsep Islam dalam konsep OCB, sehingga OCB dalam perspektif Islam.

Menurut hasil penelitian Asutay dkk. (2021) diketahui bahwa etika kerja Islam dimiliki oleh individu apabila terdapat spiritualitas dalam diri individu tersebut. Spiritualitas yang dimaksud disini adalah pemahaman akan keyakinan yang sudah terinternalisasi dalam diri. Hal tersebut hampir sama dengan definisi dari spiritualitas Islam di tempat kerja, terutama pada dimensi *religiosity*. Dijelaskan pula bahwa apabila spiritualitas yang terinternalisasi dalam diri karyawan maka akan dimanifestasikan dalam bentuk munculnya etika kerja Islam. Hal itu yang menyebabkan adanya bagian dari spiritualitas Islam di tempat kerja yang menjadi bagian etika kerja Islam.

Hasil temuan mengenai etika kerja Islam dapat dijelaskan dengan teori *social exchange* yang menjelaskan bahwa adanya kecintaan terhadap pekerjaan, serta adanya keinginan dalam hal orientasi yang seimbang antara

kehidupan pribadi dan sosial dapat menjadi *reward* atau imbalan bagi individu (Cropanzano & Mitchell, 2005). Oleh sebab itu, etika kerja Islam terbukti dapat memengaruhi munculnya OCB dalam perspektif Islam.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja serta etika kerja Islam dapat memengaruhi munculnya OCB dalam perspektif Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut merupakan antededen atau hal-hal yang dapat memengaruhi munculnya OCB dalam perspektif Islam. Walaupun kedua variabel tersebut sama-sama memengaruhi OCB dalam perspektif Islam, namun diketahui lebih lanjut bahwa spiritualitas Islam di tempat kerja berpengaruh lebih besar ketimbang etika kerja Islam terhadap munculnya OCB dalam perspektif Islam. Ditambahkan pula bahwa dimensi spiritualitas Islam di tempat kerja yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap munculnya OCB dalam perspektif Islam adalah *religiosity*.

Data demografis yang terdapat pada penelitian ini ada 4, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan maka kerja. Namun hanya ada 1 grup pada data jenis kelamin dan pendidikan terakhir yang memiliki jumlah lebih dari 21 responden, sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan antar grup. Pada data jenis kelamin, laki-laki hanya berjumlah 20 responden. Adapun pada data pendidikan terakhir hanya S1 saja yang berjumlah lebih dari 21 responden, sedangkan yang lainnya dibawah 21 responden. Jumlah responden dibawah 21 tidak dapat diproses lebih lanjut oleh PLS.

Pada data usia hanya 3 grup saja yang memiliki jumlah responden lebih dari 21, yaitu grup usia <30 tahun, 30-40 tahun, dan 40-50 tahun. Berikut pengujian data demografis untuk mengetahui pengaruh dari perbandingan antar grup usia:

**Tabel 6. Pengujian antar grup usia <30 tahun vs 30-40 tahun**

	<i>Path Coefficient-diff</i>	<i>t-value</i>	<i>p-value</i>
ISW→OCBIP	-0.126	0.349	0.729
IWE→OCBIP	0.169	0.585	0.562

Pada perbandingan antar grup usia kurang dari 30 tahun dengan 30 sampai 40 tahun, didapatkan *p-value Islamic spirituality* di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam sebesar 0.729. Adapun *p-value Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam sebesar 0.562. Kedua *p-value*

tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga disimpulkan bahwa perbandingan grup antar usia <30 tahun dan 30-40 tahun tidak signifikan memengaruhi hubungan *Islamic spirituality* di tempat kerja maupun *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam.

**Tabel 7. Pengujian antar grup usia <30 tahun vs 40-50 tahun**

	<i>Path Coefficient-diff</i>	<i>t-value</i>	<i>p-value</i>
ISW→OCBIP	-0.043	0.177	0.861
IWE→OCBIP	0.086	0.356	0.724

Perbandingan grup antar usia kurang dari 30 tahun dan 40-50 tahun dihasilkan *p-value Islamic spirituality* di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam sebesar 0.861, serta *p-value Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam sebesar 0.724. Kedua *p-value* tersebut

lebih besar dari 0.05, sehingga disimpulkan bahwa perbandingan grup antar usia <30 tahun dan 40-50 tahun tidak signifikan memengaruhi hubungan *Islamic spirituality* di tempat kerja maupun *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam.

**Tabel 8. Pengujian antar grup usia 30-40 tahun vs 40-50 tahun**

	Path Coefficient-diff	t-value	p-value
ISW→OCBIP	0.083	0.252	0.802
IWE→OCBIP	-0.082	0.350	0.728

Begitu pula pada perbandingan grup antar usia 30-40 tahun dengan 40-50 tahun, diketahui bahwa *p-value Islamic spirituality* di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam sebesar 0.802. Sedangkan *p-value IWE* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam sebesar 0.728, sehingga kedua *p-value* tersebut lebih besar dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa perbandingan grup antar usia 30-40 tahun dan 40-50 tahun tidak signifikan memengaruhi hubungan *Islamic spirituality* di tempat kerja maupun *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam.

Dari pengujian antar grup tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh data demografis usia terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel *Islamic spirituality* di tempat kerja dan *Islamic work ethics*, yang dipengaruhi oleh usia dan masa kerja, terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyani dan Zulkarnain (2017) tentang perilaku OCB pada guru ditinjau dari data demografis, yaitu usia. Diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan antara OCB dengan dimensi *extra role behavior* murid dan organisasi pada guru ditinjau dari data demografis usia.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, disimpulkan bahwa spiritualitas Islam di tempat kerja dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) dalam perspektif Islam. Adapun pengaruh yang paling besar dalam memengaruhi OCB dalam perspektif Islam adalah spiritualitas Islam di tempat kerja dengan dimensi *religiosity* sebagai dimensi yang memiliki pengaruh paling besar.

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk memastikan variabel independen yang akan digunakan dalam mencari anteseden dari OCB dalam perspektif Islam adalah dimensi yang tidak tumpang tindih. Hal tersebut dapat ditentukan dari *literature review* yang dilakukan sebelumnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877–898. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Al-Attas, S. M. (2001). *Prolegomena: to the metaphysics of islam. An exposition of the fundamental elements of the worldview of islam.*
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in arabia. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 126(5), 507–519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Anggraeni, P. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap tugas akademik dan atraksi interpersonal siswa terhadap guru dengan regulasi diri siswa program olimpiade sains nasional (osn) sma negeri 10 samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(4), 231–237. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i4.3669>
- Ansyah, E. H., Hadi, C., & Handoyo, S. (2018). Teacher-student relationship

- and its urgencies in Indonesia: a literature review. In *1st International Conference on Intellectuals' Global Responsibility (ICIGR 2017)*, 125, 108–112. <https://doi.org/10.2991/icigr-17.2018.26>
- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational citizenship behavior (ocb) pada guru ditinjau dari faktor demografi. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 73–81. <https://doi.org/10.21009/jppp.062.03>
- Ashmos, D. P., & Dunchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic bussiness ethics.*
- Blau, P. M. (1965). Exchange and power in social life. *American Sociological Review*, 30(5), 789–790. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Diana, I. N. (2012). Organizational citizenship behavior (ocb) dalam islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Elmi, F., & Murhanip, W. (2019). Organizational citizenship behavior dalam perspektif islam (aplikasi takwa). *Mix: Jurnal Ilmiah Mahajemen*, 9(2), 298. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.004>
- Fasa, M. I. (2018). *Model pengembangan organizational citizenship behavior (ocb) karyawan berbasis nilai islam.* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least square, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris (2nd ed.)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hairunnisa, H. (2020). Pengaruh etika kerja islam dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 134. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4868>
- Jamil, A. (2007). *Pengaruh etika kerja islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi: komitmen organisasi sebagai mediator.*
- Kamil, N. M., Gigala, D., & Osman-Gani, A. M. (2014). Investigating the dimensionality of organisational citizenship behaviour from Islamic perspective (ocbip): Empirical analysis of business organisations in southeast asia human resource development view project case studies in management view project. *Asian Academy of Management Journal*, 19(1), 17–46. <https://www.researchgate.net/publication/288168978>
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Selladurai, S., & Khalid, N. (2015). The impact of spirituality and social responsibility on organizational citizenship behaviour from the Islamic perspective: empirical investigation of Malaysian businesses. *Jurnal Komunikasi Malaysian Journal of Communication Jilid*, 31(1), 59–80. <https://doi.org/10.17576/JKMJC-2015-3101-04>
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *The Motivational Basis of Organizational Behavior*, 9(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Kristina, G. (2019). Studi komparasi kecerdasan moral siswa ditinjau dari sekolah reguler dan sekolah islam terpadu full day school. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4), 509–518. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i4.4825>
- Mustar. (2020). *Peta sebaran data populasi muslim dunia 2020: indonesia paling besar | gomuslim.* <https://m.gomuslim.co.id/read/news/2020/04/08/18593/p-peta-sebaran-data-populasi-muslim-dunia-2020-indonesia-paling-besar-p-nikmah>
- Nikmah, U. N., & Mas'ud, F. (2021). Analisis pengaruh spiritualitas islam dan komitmen organizational citizenship behavior Islamic perspective (ocbip) (studi pada pegawai bank syariah Indonesia id kota semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Organ, D. W., Smith, C. A., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship

- behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Rama, T. A. (2017). Kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 10–15. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4325>
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Sardar, Z. (2004). Islam, postmodernism and other futures: a ziauddin sardar reader. *Book Reviews/Futures*, 36, 115–129. [https://doi.org/10.1016/S0016-3287\(03\)00137-x](https://doi.org/10.1016/S0016-3287(03)00137-x)
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendekatan teoretis-praktis*. Airlangga University Press.
- Suyatno. (2013). Sekolah Islam terpadu; Filsafat, ideologi, dan tren baru pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 355. <https://doi.org/10.14421/jpi.2013.22.355-377>
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of islamic work ethics on organisational citizenship behaviours among female academic staff: the mediating role of employee engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693–717. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>