

CLUSTER PUBLIKASI ILMIAH  
PENULISAN DAN PENERBITAN BUKU  
TAHUN 2020 ON GOING

# Perilaku Organisasi Positif

KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI



UIN SUSKA RIAU

**Penulis:**

Rita Susanti, S. Psi, M.A

Anggia Kargenti Evanurul Marettih, S. Psi, M.Si

Linda Aryani, S.Psi., M. Si



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021



CLUSTER PUBLIKASI ILMIAH  
PENULISAN DAN PENERBITAN BUKU  
TAHUN 2020 ON GOING

# Perilaku Organisasi Positif

KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI



UIN SUSKA RIAU

**Penulis:**

Rita Susanti, S. Psi, M.A

Anggia Kargenti Evanurul Marettih, S. Psi, M.Si

Linda Aryani, S.Psi., M. Si



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021

# **PERILAKU ORGANISASI POSITIF**

## **(KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI)**

### **Penulis:**

Rita Susanti, S. Psi, M.A  
Anggia Kargenti Evanurul Marettih, S. Psi, M.Si  
Linda Aryani, M. Si

XIV+138 hal.; 176x250 mm

**ISBN : 978-602-9400-75-5**

### **Desain Cover**

Zanafa Publishing

Cetakan ke 1, Oktober 2021

### **Penerbit:**

#### **ZANAFa PUBLISHING**

Jl. H.R. Soebrantas Komplek Metropolitan City (MTC)/Giant  
Blok A no. 39-41 Panam Tampan Pekanbaru Riau 28293  
Telp. 0761-589935, 589936 Fax. 0761-589936  
Email: [zanafa.publishing@gmail.com](mailto:zanafa.publishing@gmail.com)  
Website: [zanafa.com](http://zanafa.com), [penerbit.zanafa.com](http://penerbit.zanafa.com)

Anggota IKAPI : No. 009/RAU/18

### **Peringatan**

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
Dilarang mereproduksi sebagian atau seluruhnya  
dalam bentuk apapun termasuk foto copy tanpa izin tertulis  
dari penerbit Zanafa Publishing

### **Pencetak**

Nusa Media

## Kata Pengantar

---

Dalam manajemen perusahaan, banyak ditemukan berbagai persoalan terkait sumber daya manusia. Persoalan perilaku kerja yang kurang baik, jauhnya karyawan dari perilaku-perilaku positif sehingga berdampak pada kualitas kinerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan dampak negatif pula bagi organisasi/perusahaan. Hal ini tentu perlu penanganan dan pencegahan agar organisasi mampu berkembang dan maju. Salah satu pencegahan yang dilakukan adalah mengembangkan perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behavior* (dalam perspektif Islam dikenal dengan perilaku kerja ikhlas), *Spiritual Well-Being* dan Etika Kerja Islami. Namun, kajian perilaku positif dalam organisasi masih belum banyak diteliti dan dipublikasikan dalam bentuk buku. Maka dari itu, penulis berusaha untuk mengelaborasi teori-teori dan hasil penelitian terkait perilaku positif dan mempublikasikannya dalam bentuk buku. Buku ini memaparkan secara komprehensif teori perilaku organisasi positif dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Publikasi hasil penelitian ini mendapatkan penghargaan sebagai pemenang kompetisi dari Cluster Publikasi Ilmiah (Penulisan dan Penerbitan Buku) yang ditaja oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Islam Negeri Suska Riau Tahun 2021, yang ditetapkan dalam SK Rektor Nomor 0250/R/2021 Tahun 2021. Pemenang diberikan penghargaan berupa bantuan dana untuk penerbitan buku hasil penelitian. Dari itu penulis, mengucapkan terima kasih kepada Rektor UIN Suska Riau dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Islam Negeri Suska Riau atas penghargaan yang diberikan.

Terakhir, penulis mengharapkan semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan menambah khazanah baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya kajian Psikologi Industri dan Organisasi tentang perilaku positif dalam organisasi. Dalam penulisan ini, tentunya tidak terlepas dari bantuan tim penulis. Dari itu, kami mengucapkan ribuan terima kasih atas segala bantuan baik tenaga, pikiran waktu demi kemajuan buku ini. Dan tidak lupa pula ucapan maaf yang sebesar-besarnya atas kekurangan yang terdapat dapat tulis ini. Sehingga masukan dan saran bagi kemajuan tulisan ini sangat kami harapkan.

# Daftar Isi

---

Kata Pengantar .....	V
Daftar Isi.....	VII
Daftar Tabel.....	XI
Daftar Gambar .....	XIII

## BAB I

PENDAHULUAN.....	1
1.1 Kajian Organizational behavior (OB) dalam Organisasi .....	1
1.2 Mengapa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> menarik untuk diteliti? .....	16

## BAB II

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR.....	23
2.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	23
2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dalam Islam.....	27
2.3 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	29
2.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	33
2.5 Peran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan .....	35

## BAB III

<i>SPIRITUAL WELL-BEING</i> .....	37
3.1 Spiritualitas dan Religiusitas .....	37
3.2 Makna <i>Spiritual Well-Being</i> .....	40

3.3 Aspek <i>Spiritual Well-being</i> .....	43
3.4 Peran <i>Spiritual Well-being</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	44

## BAB IV

<b>ETIKA KERJA ISLAM</b> .....	<b>49</b>
4.1 Makna Etika Kerja Islam.....	49
4.2 Dimensi Pembentuk Etika Kerja Islam.....	55
4.3 Bagaimana Etika Kerja Islam Dapat Mengembangkan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	60

## BAB V

<b>WORKPLACE WELL-BEING</b> .....	<b>63</b>
5.1 Kesejahteraan di Tempat Kerja ( <i>Workplace Well-Being</i> ).....	66
5.2 Dimensi <i>Kesejahteraan di tempat kerja</i> .....	68
5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja .....	77
5.3.1 Kepribadian .....	77
5.3.2 Stres .....	78
5.3.3 Konflik .....	81
5.3.4 Penyalahgunaan obat-obatan dan alkohol.....	84
5.3.5 Kesehatan mental .....	86
5.3.6 Rasisme.....	88
5.3.7 Kehilangan dan kesedihan .....	88
5.4 Gambaran Kepuasan Kerja Sebagai Dimensi <i>Workplace Well-Being</i> .....	91
5.5 Peran Kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	96

## BAB VI

<b>HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN</b> .....	<b>99</b>
6.1 Deskripsi Penelitian pertama (Studi I) .....	99
6.1.1 Hasil Analisis Data.....	101
6.1.2. Gambaran Variabel Penelitian .....	104
6.1.3 Pembahasan penelitian Ada Hubungan Antara <i>Spiritual Well-Being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	108
6.1.4 Pembahasan Hipotesis kedua Ada Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	109
6.2.Deskripsi Penelitian Kedua (Studi II) .....	111
6.2.1 Hasil Analisis data.....	112



6.2.2	Hipotesis penelitian .....	113
6.2.3	Gambaran Variabel Penelitian.....	114
6.2.4	Pembahasan .....	115

## BAB VII

<b>PENUTUP</b> .....	<b>119</b>
7.1.Kesimpulan.....	119
7.2.Saran .....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>121</b>



# Daftar Tabel

---

<b>Tabel. 6.1.</b>	
Nilai Validitas Variabel Penelitian.....	100
<b>Tabel 6.2.</b>	
Nilai Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i> .....	100
<b>Tabel. 6.3</b>	
Uji Normalitas.....	101
<b>Tabel. 6.4</b>	
Hasil Goodness of Fit Model Pengukuran .....	103
<b>Tabel. 6.5</b>	
Regression Weight Structural Equational Model.....	104
<b>Tabel. 6.6</b>	
Deskripsi Data Penelitian(N=199).....	104
<b>Tabel. 6.7.</b>	
Kategorisasi Skor Variabel OCB.....	105
<b>Tabel. 6.8.</b>	
Kategorisasi Skor Variabel EKI.....	106
<b>Tabel. 6.9</b>	
Kategorisasi Skor Variabel SWB.....	107
<b>Tabel. 6.10</b>	
Regression Weight Structural Equational Model.....	108
<b>Tabel. 6.11.</b>	
Regression Weight Structural Equational Model.....	109

**Tabel 6.12.**

Nilai Validitas Skala Penelitian ..... 112

**Tabel 6.13.**

Nilai Reliabilitas *Alpha Cronbach* ..... 112

**Tabel 6.14.**

Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* ..... 113

**Tabel. 6.15.**

Hipotesis penelitian ..... 113

**Tabel 6.16**

*Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ..... 114

**Tabel. 6.17**

Kategorisasi Kepuasan Kerja..... 115

# Daftar Gambar

---

<b>Gambar 1.</b>	
Steve Jobs CEO Apple .....	4
<b>Gambar 2.</b>	
Mary Kay Ash, CEO perusahaan kosmetik Mary Kay Inc .....	5
<b>Gambar 3.</b>	
Model penelitian Fix .....	103
<b>Gambar 4.</b>	
Tingkat OCB Karyawan .....	105
<b>Gambar 5.</b>	
Tingkatan Etika Kerja Islam Karyawan.....	106
<b>Gambar 6.</b>	
Tingkatan <i>Spiritual Well-Being</i> .....	107
<b>Gambar 7.</b>	
Tingkat OCB Karyawan .....	114



### 1.1 Kajian Organizational behavior (OB) dalam Organisasi

Salah satu aspek terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memiliki SDM yang berkualitas. Berbagai tantangan seperti perubahan teknologi, persaingan pasar atau produk mampu dihadapi perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas, sebab SDM tersebut mampu menghadapi dan meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan diri menghadapi tantangan. Hal ini artinya Sumber daya manusia adalah kunci kesuksesan dan aset paling berharga pada sebuah organisasi.

Pengelolaan SDM saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan sehingga dibutuhkan cara khusus untuk menghadapinya. Tantangan tersebut terkait dengan kemampuan kompetitif, inovasi, kualitas personal SDM, produktivitas kerja, rendahnya *engagement* karyawan, serta kemampuan penguasaan teknologi pada SDM. Organisasi perlu lebih proaktif dalam melihat strategi dan cara mengembangkan SDM, agar SDM mampu menghadapi perubahan bisnis dan daya saing global. Pemahaman dan Pengembangan SDM dipahami dalam kajian keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi yang dikenal dengan *Organizational Behavior* (OB) atau perilaku organisasi. Kajian ini menawarkan wawasan yang luas untuk memahami manusia, sehingga organisasi dapat memahami SDM dengan efektif. Pengetahuan dan kemampuan individu dalam organisasi perlu dikelola dan diorganisir dengan efektif agar dapat meningkatkan kemampuan bersaing dan meningkatkan kinerja keuangan dan organisasi (Holcomb et al., 2009); (Athey, 2008); (Barney, J.B., 1991); (Hitt & Duane, 2002).

*Organizational behavior* (OB) adalah bidang studi yang ditujukan untuk memahami, menjelaskan dan akhirnya meningkatkan sikap dan perilaku kerja individu dan kelompok dalam organisasi (Colquitt et al., 2015). Dalam banyak kajian studi, perilaku organisasi ini memainkan peran yang penting untuk meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan. *Organizational behavior* (OB) dibedakan dalam dua bidang kajian umum yakni manajemen sumber daya manusia dan manajemen strategi. Manajemen sumber daya manusia/HRM mempelajari cara terbaik untuk menyusun program untuk mendorong pembelajaran karyawan. Manajemen strategi fokus pada pemilihan produk dan karakter industri dan berdampak pada profit organisasi. Studi Manajemen strategi menguji hubungan antara perbedaan perusahaan (ketika perusahaan melakukan ekspansi dalam memasarkan produk baru) dan keuntungan perusahaan (Colquitt et al., 2015).

Manajemen sumber daya manusia bertujuan mempelajari apa yang dilakukan karyawan di dalam organisasi dan bagaimana perilaku karyawan berdampak pada kinerja organisasi. Manajemen perlu memahami dan mengenali situasi kerja seperti pekerjaan, kerja, absen, *turnover*, produktivitas, kinerja karyawan dan manajemen. Selain itu, memahami sikap kerja yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kerja kontraproduktif, keterlibatan karyawan (*Work Engagement*) dalam perusahaan, interaksi sosial, pembelajaran karyawan, stres, membuat keputusan yang efektif, dan bekerja dengan efektif dalam tim, serta melakukan semua pekerjaan dengan baik (Bauer, T & Erdogan, B, 2012).

Manajemen SDM telah dipahami membahas banyak materi terkait perilaku manusia di tempat kerja. Pembahasan tersebut sangat komprehensif tentang motivasi, perilaku dan kekuasaan kepemimpinan, komunikasi inter-personal, struktur dan proses kelompok, belajar, pengembangan sikap dan persepsi, proses perubahan, konflik, disain kerja, dan stres kerja, *work engagement*, *job satisfaction*, *employee well-being*, etika kerja karyawan, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, Spiritual karyawan, dan semua kondisi psikologis dan fisik karyawan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational behavior* (OB) dalam manajemen SDM membantu perusahaan mencapai kesuksesan melalui pengelolaan organisasi sehingga SDM menjadi berkualitas.

Organisasi yang menarik dan membawa hati, tangan dan pikiran karyawan maka karyawan akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Ketika karyawan menghabiskan waktu melakukan apa yang mereka sukai



dalam lingkungan yang mendukung, maka mereka akan lebih rela melakukan sesuatu yang tidak menarik atau yang mereka tidak suka. Mereka juga akan menyarankan cara meningkatkan keuntungan bagi organisasi (Meyer & Allen, 1997). Sebab karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam semua tipe perusahaan (Hitt & Duane, 2002b) *developing or acquiring externally*. Carly Fiorina, CEO pada perusahaan Hewlett-Packard, menyatakan bahwa manusia adalah yang paling ajaib dan nyata serta unsur terpenting dalam mentransformasikan perubahan dalam kehidupan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi dalam meningkatkan pendapatan yang tinggi, kepuasan hidup, dan ikatan sosial dalam ekonomi individu serta meningkatkan ekonomi perusahaan (Hitt & Duane, 2002b) *developing or acquiring externally*.

Sumber daya manusia yang merasakan perusahaan sebagai tempat terbaik bekerja akan melakukan pekerjaan melebihi target kerja yang ditetapkan. Beberapa penelitian telah melakukan survey pada perusahaan yang menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga perusahaan tersebut mendapatkan penghargaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja. Perusahaan-perusahaan tersebut adalah *Adobe System, Cisco, Whole Foods, Google, American Ekspres, Amgen, Pfizer, Dan Marriott*. Survey tersebut dilakukan pada seratus tempat kerja, dan lebih dari 200.000 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik antar karyawan dan perusahaan secara kuat berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hubungan karyawan dengan perusahaan yang positif juga berkaitan dengan rendahnya stres kerja dan intensi keluar dari pekerjaan/turnover (Humphrey et al., 2007). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen yang menciptakan tempat kerja yang menyenangkan akan meningkatkan ekonomi perusahaan menjadi baik.

Perusahaan dengan reputasi sebagai tempat kerja terbaik memiliki kinerja keuangan terbaik (Fulmer et al., 2003). Seperti Perusahaan Zappos.com yakni perusahaan pembuat sepatu. Prinsip kerja Zappos.com adalah menciptakan budaya kerja yang positif seperti berbuat baik, amanah dan membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja agar tercipta perusahaan yang Tangguh dan unik. Hal ini membawa keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

Perusahaan-perusahaan terbaik dunia memahami bahwa manusialah yang membuat organisasi berdiri. Orang dapat membuat pekerjaan menjadi menarik, menyenangkan dan produktif, atau mereka dapat membuat pekerjaan menjadi rutinitas yang membosankan dan tempat yang tidak efektif di mana orang takut mendatanginya. Steve Jobs, pendiri, ketua dan CEO perusahaan Apple yang

telah memproduksi berbagai produk seperti *iPod*, *MacBook*, dan *iPhone*. Steve menyatakan bahwa inovasi tidak ada kaitannya dengan seberapa banyak dana yang dimiliki, tetapi yang paling penting adalah bagaimana anda memimpin dan bagaimana mendapatkannya (Kirkpatrick, 1998) <https://www.apple.com/business/>



**Gambar 1. Steve Jobs CEO Apple**

Prinsip bisnis di Apple adalah mengutamakan kesenangan karyawan di tempat kerja. Visi Apple adalah “Empat rekan. Dua hari. Satu perubahan. Ini adalah tempat kerja Apple”. Apple membantu karyawan untuk lebih simpel dalam bekerja dan lebih produktif, kreatif dalam memecahkan masalah, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan. Desain kerja dirancang dengan bekerja bersama-sama dengan indah. Ketika karyawan memiliki kekuatan untuk bekerja sesuai dengan yang cara yang mereka inginkan, dengan alat yang mereka sukai, mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dan akan bersedia mengubah masa depan mereka ke arah yang lebih baik. Produk yang dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan lebih mudah membuat keputusan bisnis yang baik. Ribuan aplikasi yang dirancang oleh Apple memudahkan karyawan untuk tetap terhubung, berbagi ide dan menyelesaikan banyak masalah bersama tim. Semua karyawan Apple memiliki hak untuk memiliki alat kerja yang mereka sukai, sehingga karyawan akan merasa bahagia dan lebih terlibat dalam bekerja. Setiap karyawan Apple boleh memiliki *iPhone*, *iPad*, dan *Mac* sebagai alat pendukung kerjanya (<https://www.apple.com>).



Gambar 2. Mary Kay Ash, CEO perusahaan kosmetik Mary Kay Inc

Mary Kay Ash (1918-2011) Merupakan bisnis *women* di Amerika yang mendirikan perusahaan kosmetik, yang diberi nama *Mary Kay inc.* Mary Kay selalu memberikan dukungan bagi setiap orang untuk maju, dan menurutnya “buatlah orang merasa lebih penting”. Menurut Mary orang dalam perusahaan adalah aset yang paling berharga dalam setiap perusahaan. Perusahaan yang terbaik adalah perusahaan yang menjaga orang di dalam perusahaan itu (<https://www.marykay.com>)

Selain itu, survey yang dilakukan oleh majalah Fortune (2019) menyimpulkan bahwa karyawan sangat menginginkan perusahaan sebagai tempat kerja yang menyenangkan. Berikut data jawaban karyawan yang dapat dikumpulkan oleh Fortune (2019) mengenai beberapa perusahaan di luar negeri:

1. Survey pada karyawan Hilton

Hilton Salah satu perusahaan perhotelan terbesar di dunia dengan pertumbuhan bisnis yang paling cepat.



Employees say  
this is a great  
place to work

97%

When you join the company, you are made to feel welcome.

96%

We have special and unique benefits here.

96%

I'm proud to tell others I work here.

95%

Management is honest and ethical in its business practices.

95%

I am treated as a full member here regardless of my position.



Hilton memperlakukan karyawannya dengan sangat baik. Perlakuan istimewa ditunjukkan dengan mendesain pakaian karyawan yang lebih ringan dan lebih nyaman digunakan. Hilton menyediakan ruangan istirahat yang nyaman bagi karyawan, dengan pencahayaan yang baik, perabotan yang nyaman, menyediakan kafetaria gratis dengan TV dan kursi pijat. Dan membentuk Universitas Hilton yang mana karyawan dapat mengikuti pelatihan dan pendidikan gratis.





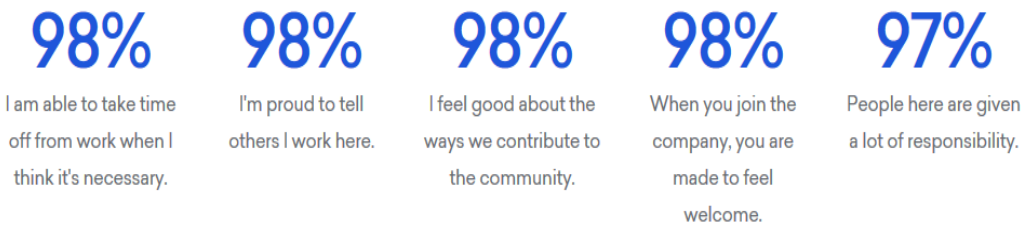




6. Cisco

Cisco perusahaan yang menekankan pada komunitas, perusahaan ini memberikan 40 jam cuti dengan dibayar selama cuti. perusahaan ini merupakan perusahaan bergerak dibidang industri teknologi informasi yang menawarkan perangkat keras, perangkat lunak jaringan internet dan memudahkan akses informasi. Cisco memiliki 38.990 karyawan yang terbanyak merupakan generasi X sebanyak 49%. Melalui survey yang dilakukan oleh majalah Fortune diperoleh sebanyak 98% karyawan menyatakan Cisco tempat terbaik untuk bekerja.

Employees say this is a great place to work

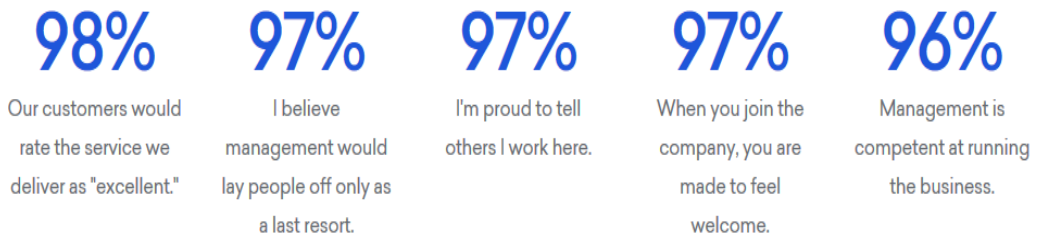




7. Edward Jones

Perusahaan ini merupakan perusahaan konsultasi jasa dan keuangan. Memiliki karyawan sebanyak 46.572. perusahaan ini memiliki 18000 penasihat keuangan yang memberikan layanan bagi investor dan pengusaha. Dalam survey yang dilakukan pada karyawannya didapat sebanyak 95% karyawan menyatakan bahwa perusahaan ini merupakan tempat terbaik untuk bekerja.

Employees say this is a great place to work



Why employees say this is a great place to work



8. Ultimate software

Perusahaan ini memperlakukan karyawan dengan special. Karyawan menyatakan bahwa CEO perusahaan ini sangat santai, sederhana dan hangat. CEO bernama Scott Scherr menyatakan bahwa tidak ada lantai khusus untuk eksekutif dan semua karyawan dapat berinteraksi langsung dengan pimpinan. Selain itu, karyawan juga mendapatkan tunjangan yang besar yakni \$ 300 per tahun untuk kegiatan ekstrakurikuler anak-anak, dan pensiunan mendapatkan bonus tunai tahunan. Perusahaan ini merupakan industri yang bergerak dalam teknologi

informasi yang menyediakan solusi bagi sumber daya manusia yang mengalami kesusahan, seperti pengajian, bakat, dana perangkat lunak dalam manajemen waktu dan tenaga kerja. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 5.099, yang didominasi kaum milenial dan generasi X. Dari survey diperoleh bahwa 97% karyawan menyatakan tempat kerja mereka menyenangkan dan terbaik.

Employees say this is a great place to work

99%

We have special and unique benefits here.

99%

People celebrate special events around here.

99%

When you join the company, you are made to feel welcome.

98%

I'm proud to tell others I work here.

98%

I feel good about the ways we contribute to the community.



## 9. Texas Health Resources

Perusahaan ini merupakan industri rumah sakit yang mengoperasikan jaringan rumah sakit dan fasilitas kesehatan meliputi perawatan akut, kantor dokter/ perawatan primer, pusat operasi dan tempat perawatan khusus di wilayah Texas utara Amerika Serikat. Perusahaan ini memiliki 21.622 karyawan. Berdasarkan survey, sebanyak 90% karyawan menyatakan bahwa tempat

Employees say this is a great place to work

95%

I'm proud to tell others I work here.

94%

When I look at what we accomplish, I feel a sense of pride.

94%

I feel good about the ways we contribute to the community.

94%

When you join the company, you are made to feel welcome.

92%

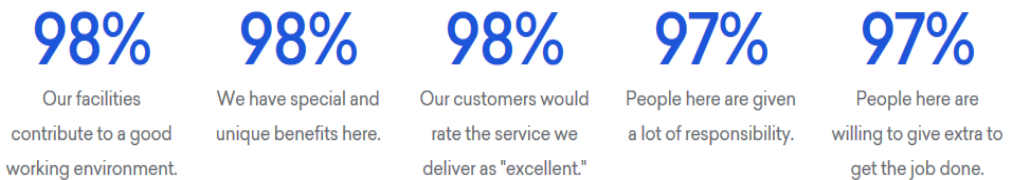
People care about each other here.



10. Boston Consulting Group

BCG adalah perusahaan konsultan yang terkemuka di dunia, yang membantu menyelesaikan masalah klien untuk menciptakan masa depan yang lebih baik. Konsultasi dijalankan dengan kerja sama tim yang baik, dan membuka potensi klien dan karyawan. BCG memiliki 16.000 karyawan. Berdasarkan survey, sebanyak 94% karyawan menyatakan bahwa tempat dia bekerja adalah tempat terbaik untuknya.

Employees say this is a great place to work



Indonesia juga memiliki perusahaan-perusahaan yang termasuk dalam kategori Best Companies to Work in Asia. Salah satu Lembaga survey otoritatif di Asia untuk mensurvei sumber daya manusia adalah Human Resources (HR) Asia. Pada akhir tahun 2020 HR Asia mengumumkan beberapa perusahaan termasuk dalam Best Companies to Work in Asia 2020. Lembaga ini merupakan Lembaga survey terbesar di Asia yang telah berdiri selama 11 tahun, dan 7 tahun melakukan survey pada ribuan perusahaan dan jutaan karyawan. HR Asia menyaring alasan mengapa beberapa perusahaan tetap menjadi pilihan utama bagi karyawan. Kategori utama adalah “empati”. Menurut Penerbit Group dan Pimpinan Redaksi HR Asia William Ng (dalam [markets.businessinsider.com](https://markets.businessinsider.com), 2020) Perusahaan yang menunjukkan empati, kasih sayang, dan kepedulian yang tulus terhadap karyawan, tidak hanya mampu mempertahankan talenta karyawan tetapi juga dapat menguntungkan dalam jangka Panjang. Perusahaan yang terpilih sebagai perusahaan terbaik akan mendapatkan sertifikat “WeCare” dari HR Asia.

Penghargaan “Wecare” HR Asia diberikan pada beberapa perusahaan di Indonesia. Pemenang tersebut antara lain AXA Mandiri dan AXA Indonesia, AIA Financial, Astra International, Maybank Indonesia, Bukalapak.com dan Sinar Mas Mining. CEO AXA Indonesia Julien Steimer menyatakan bahwa kemajuan perusahaan diperoleh karena kebersamaan dan mengutamakan pelayanan konsumen. Prinsip AXA Indonesia adalah “Bersama kita bisa, Yakin kita bisa” ([markets.businessinsider.com](https://markets.businessinsider.com), 2020). Kemudian Direktur Human Capital Bina Nusantara menyatakan bahwa pengalaman karyawan unggul, *engagement*, dan pemberdayaan adalah kunci utama perusahaan untuk mampu membina dan memberdayakan masyarakat untuk membangun bangsa.

Penghargaan HR Asia juga diperoleh perusahaan AIA Financial. AIA Financial telah menunjukkan upaya besar untuk menciptakan tempat dan lingkungan kerja terbaik bagi karyawannya, terutama dalam membangun kemampuan karyawan dan membina budaya berkinerja tinggi, serta membangun dan mempertahankan keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*). Selain itu, CHRO Sinar Mas Mining Swasono Satyo menyatakan bahwa dalam mencapai kemajuan perusahaan perlu ada empati, Tangguh, memiliki kemampuan bangkit Kembali, berjiwa wirausaha serta melakukan manajemen perusahaan menuju industri 5.0 ([markets.businessinsider.com](https://markets.businessinsider.com), 2020).

Perusahaan berbeda penerima penghargaan dari *Human Resources* (HR) Asia adalah Perusahaan L’Oreal Indonesia. Perusahaan ini ditetapkan sebagai

*Best Companies to Work For 2020* atau perusahaan sebagai tempat bekerja terbaik dari 290 perusahaan yang berpartisipasi. Perusahaan L’Oreal dievaluasi secara komprehensif, mendalam berdasarkan kriteria tertentu dan melalui serangkaian tahapan-tahapan (yakni tahapan materi tulisan, survei online kepada karyawan, dan presentasi yang dilakukan oleh karyawan). Maka hasil survey menetapkan L’Oreal Indonesia sebagai perusahaan tempat kerja terbaik dengan perolehan nilai tertinggi. Perusahaan L’Oreal Indonesia merupakan salah satu perusahaan kosmetik di Indonesia. Bagi perusahaan L’Oreal karyawan adalah satu aset utama perusahaan, yang diberikan kesempatan belajar, berkembang dan bertumbuh, dengan cara memberikan hal-hal terbaik bagi karyawan terkait fasilitas kesejahteraan, budaya kerja yang beretika, fasilitas Kesehatan, perlindungan sosial dan juga memberikan pelatihan.

L’Oreal memiliki salah satu program perlindungan sosial karyawan yang diberi nama “*Share dan Care*” dengan empat area yakni; (1) *Care*, karyawan dan keluarga mendapatkan perlindungan dan perawatan kesehatan yang berkualitas tinggi, seperti medical check-up, vaksin berkala, *employee Assistance Program*. (2) *Protect*, karyawan mendapatkan perlindungan sosial dan perlindungan masa depan, seperti asuransi Kesehatan, pensiun, dan Kerja sama internasional untuk situasi darurat. (3) *Balance*, perusahaan mengatur keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan, sehingga dapat menghindari konflik peran antara sebagai ibu atau ayah dengan karyawan, termasuk pada masa pandemi covid-19 ada kebijakan *work-from home*, fleksibel waktu kerja, cuti melahirkan 16 hari dan cuti 10 hari bagi karyawan laki-laki bila istri melahirkan. (4) *Enjoy*, perusahaan menjamin karyawannya mendapatkan kehidupan yang berkualitas baik dan kenyamanan lingkungan kerja. Seperti fasilitas kantor, hiburan dan program tunjangan karyawan (Mecadinisa, 2020).

Salah satu Lembaga Survey lain di Indonesia melakukan survey terhadap perusahaan Indonesia adalah Kinventric. Berdasarkan program *Best Employer* yang diselenggarakan oleh Kincentric, menetapkan PT Cipta Kridatama dan PT Bank DBS Indonesia sebagai perusahaan terbaik untuk bekerja (Best Employer Indonesia). Kedua perusahaan ini memperoleh nilai terbaik dalam kategori keterlibatan karyawan, ketangkasan organisasi, keterlibatan pimpinan dan fokus pada pengembangan bakat karyawan. kategori keterlibatan kerja karyawan menjadi faktor utama pada masa pandemi covid-19, dan kedua perusahaan ini mendapatkan nilai lebih tinggi dari perusahaan-perusahaan yang sama yakni 99% terlibat dalam perusahaan. Faktor pendorong keterlibatan kerja karyawan

yakni perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, menerima latar belakang dan cara berpikir karyawan yang berbeda-beda (Warta Bugar, 2020).

Beberapa Perusahaan di atas merupakan perusahaan terbaik yang menerapkan manajemen perilaku organisasi. Sehingga memperoleh keuntungan dan kekayaan tertinggi di dunia. Perusahaan yang terus meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih optimal, lebih produktif, bersedia bekerja secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan dari perusahaan. Berdasarkan pandangan *Social Exchange Theory* menyatakan bahwa ketika seorang mendapatkan bantuan dan perhatian, maka akan muncul dalam diri individu tersebut untuk dapat memberikan bantuan Kembali dan menampilkan perilaku OCB (Homans, 1958); (Cropanzano & Mitchell, 2005) theoretical ambiguities within SET remain. As a consequence, tests of the model, as well as its applications, tend to rely on an incompletely specified set of ideas. The authors address conceptual difficulties and highlight areas in need of additional research. In so doing, they pay special attention to four issues: (a. Begitu juga dalam organisasi, ketika karyawan mendapatkan dukungan dari perusahaan, maka karyawan akan cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk memajukan organisasi, loyal, dan bersedia melakukan *extra-role/* perilaku kerja. Perilaku ekstra (*extra-role*) dinamakan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ini merupakan perilaku positif yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Buku ini memaparkan secara luas kajian hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

## 1.2 Mengapa *Organizational Citizenship Behavior* menarik untuk diteliti?

Perwujudan kemajuan organisasi sangat tergantung pada peran penting sumber daya manusia. Dalam organisasi, peran kerja karyawan terdiri dari dua jenis utama yang mendukung kinerja yakni "*in-role*" dan "*extra-role*" (Van Dyne et al, 1995). Kesediaan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya termasuk dalam *in-role* dan bekerja secara sukarela untuk melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan formal mereka disebut *extra-role* yang cenderung mengarahkan pada hasil yang efektif bagi organisasi. Perilaku kerja ekstra ini dinamakan dengan perilaku kewarganegaraan atau disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ini dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku kerja karyawan yang dengan sukarela melakukan pekerjaan melebihi target kerja yang telah ditetapkan. Perilaku ini sering digambarkan sebagai perilaku kerja melebihi tugas kerja. Penelitian OCB telah luas dikenalkan sejak 20 tahun yang lalu (Bateman & Organ, 1983). Sebagian besar penelitian OCB fokus pada dampak OCB pada kinerja individu dan organisasi. Seperti perilaku Altruism dalam aspek OCB, ini tidak ditentukan dan diharuskan oleh perusahaan, namun karyawan yang melakukannya akan sangat berkontribusi kepada kelancaran fungsi organisasi.

Organisasi tidak mampu bertahan dan berhasil tanpa karyawannya berperilaku sebagai warga negara yang baik (*good citizens*) dan terlibat dalam berbagai perilaku positif (Jahangir et al., 2004). Karena pentingnya perilaku baik warga organisasi (OCB) bagi organisasi, membuat ilmuwan organisasi telah lama melakukan penelitian untuk memahami sifat dan sumber OCB (Organ, 1988). Pandangan Van, Dyne, Graham & Diensch, (1994) menyatakan bahwa definisi OCB dalam banyak literatur sebagai konsep multidimensi yang mencakup semua perilaku organisasi yang positif dari anggota organisasi termasuk perilaku dalam peran tradisional, perilaku peran ekstra dalam organisasi, dan perilaku politik seperti berpartisipasi aktif dan bertanggungjawab penuh terhadap organisasi (Van Dyne et al., 1994).

Argumen lain yang dikemukakan oleh Organ (1988) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku penting untuk keberlangsungan sebuah organisasi. Organ (1988) lebih lanjut menguraikan bahwa OCB dapat memaksimalkan efisiensi organisasi serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan maupun organisasi dan pada akhirnya berkontribusi pada berfungsinya organisasi secara efektif. Salah satu peneliti terkemuka seperti Brief mendukung pendapat Organ bahwa pentingnya efektivitas perilaku yang disebut OCB ini dalam organisasi (George & Brief, 1992). Berdasarkan pandangan teori perilaku organisasi kontemporer ini, bahwa OCB memiliki efek positif pada fungsi organisasi.

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terwujud dalam perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu yang tidak diperintahkan secara formal, dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* formal. *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) tergambar dalam beberapa dimensi perilaku yakni perilaku menolong atau membantu orang lain, *courtesy*

(menghargai orang lain), *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *sportsmanship* (perilaku positif terhadap perubahan), *civic virtue* (berpartisipasi aktif dalam organisasi).

Konsep OCB dalam teori modern sesuai dengan nilai yang diajarkan dalam Islam yaitu *Hablumminallah* dan *Hablumminannas* yang didalamnya terdapat nilai-nilai keikhlasan, ta'awun, ukhuwah, dan mujahadah. Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif dalam dunia kerja yang membuat seseorang sanggup melakukan pekerjaan di luar pekerjaan formalnya tanpa mengharapkan *reward* dari organisasi. Perilaku OCB sangat relevan dengan perilaku ikhlas Lillahi Ta'ala dalam bekerja tanpa mengharapkan *reward* dari organisasi (Rakhmat, 2016).

OCB dalam Islam merupakan konsep kerja ikhlas, dimana pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai gaji yang diterima. Orang yang ikhlas senantiasa beramal dengan sungguh-sungguh dalam kebaikan, baik dalam keadaan sendiri atau banyak orang, baik ada pujian atau tidak. Karyawan yang ikhlas dalam bekerja menunjukkan lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari karyawan lain, karena karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi tanpa mengharapkan imbalan tambahan. Pekerjaan juga dilakukan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk syukur kepada Tuhan (Diana, 2012). Adapun ciri-ciri pekerja ikhlas menurut Diana (2012) adalah memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih. Seorang karyawan yang ikhlas selalu berupaya untuk memberikan lebih dari yang diminta darinya. Karyawan tersebut tidak ragu melakukan pekerjaan tambahan yang melampaui deskripsi kerjanya.

OCB dalam konsep Islam tergambar dalam dimensi-dimensi yakni dimensi *altruism* (*Taawun*) yakni seorang muslim selalu membantu rekan kerjanya. Dimensi kedua *Sportif* artinya sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain. Dimensi ketiga, *Courtesy* (*Persaudaraan*) yaitu seorang muslim mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman. Dimensi keempat, *Civic Virtue*, yaitu setiap muslim peduli orang lain dan bersedia memenuhi undangan rapat demi kecintaan terhadap organisasi. Dimensi kelima, *Conscientiousnes* (*Mujahadah*) yaitu seorang muslim bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati



berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikit pun (Diana, 2012).

Dalam perspektif Islam, karyawan yang melakukan OCB didasari akan sikap takwanya kepada Allah. Menurut Kamil et al., (2010), semakin tinggi ketakwaan seseorang maka akan semakin tinggi OCB yang individu miliki, sebab dengan ketakwaan yang dimiliki karyawan, maka akan membuat karyawan bekerja secara suka rela hanya demi Allah. Penelitian yang dilakukan oleh Lambert, (2000) di Fel-Pro, sebuah perusahaan manufaktur mesin, menunjukkan bahwa OCB yang tinggi pada karyawan membuat karyawan mempercayai bahwa program kerja perusahaan memberi manfaat bagi kehidupan kerja dan keluarga mereka.

OCB perlu dikembangkan oleh perusahaan terhadap setiap karyawan. Hal ini disebabkan oleh, pertama karyawan sebagai SDM merupakan aset kunci yang dapat mengembangkan dan menurunkan kemajuan organisasi. Kedua, perilaku kreatif, inovatif dan inisiatif dari SDM tanpa perlu diperintah merupakan modal yang berharga. Ketiga, tanpa SDM maka sumber daya lain dalam perusahaan tidak bermanfaat, sebab SDM dapat melakukan yang terbaik dalam memanfaatkan sumber-sumber daya lain di perusahaan, misalnya, mesin dapat berfungsi dengan baik, jika manusianya menggunakannya dengan baik pula. Karyawan dengan OCB akan memiliki jiwa sosial yang tinggi untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Karyawan memiliki kekuatan untuk mempertahankan kelompoknya, tidak mengeluhkan apa pun tentang pekerjaan, bekerja demi kemajuan bersama dan berpartisipasi aktif dalam organisasi. Dengan demikian, hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan organisasi.

Karyawan yang bekerja dengan baik dan ikhlas akan menjadi kekuatan manusia, membuat manusia mampu bertahan dalam organisasi, memiliki semangat kerja yang tinggi dan menumbuhkan individu yang luar biasa (Cameron, K.S., et al., 2003). Karyawan yang mengembangkan perilaku ini lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, bekerja sebagai ibadah, bekerja serius, dan memberikan banyak tenaga dan pikiran serta memberikan nilai lebih pada perusahaan tanpa berpikir dan meminta balasan lebih (Farid, 2009).

Pengamatan yang peneliti lakukan pada pekerja atau karyawan di Riau terkait kualitas perilaku kerja citizenship. Peneliti telah memperhatikan kurangnya kesediaan karyawan untuk menghabiskan waktu dan melakukan usaha ekstra untuk melakukan pekerja di luar tugas pekerjaan, tidak bersedia memberikan pertolongan terhadap rekan kerja yang tidak masuk kerja atau kurang enak badan. Selain itu, peneliti juga memperhatikan kejadian dimana

karyawan menunjukkan kekecewaan yang jelas karena melakukan pekerjaan di luar tugasnya atau bekerja ekstra. Di zaman sekarang, banyak karyawan melakukan pekerjaan karena uang semata. Pekerjaan akan dilakukan dengan sungguh-sungguh jika diketahui akan mendapat uang lebih, sebaliknya akan bekerja asal-asalan jika diketahui bahwa pekerjaan hanya menghasilkan sedikit uang. Gambaran ini menunjukkan bahwa perilaku citizenship/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum berkembang pada karyawan. Oleh karena itu, kajian penelitian ini mencoba melihat secara ilmiah gambaran OCB karyawan dan faktor-faktor yang dapat mengembangkan OCB.

Dalam beberapa kajian penelitian melihat bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Faktor-faktor tersebut seperti kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013), Komitmen organisasi (Yilmaz & Bokeoglu, 2008), spiritualitas (Rastgar, Zarei, Davoudi & Fartash, 2012, Affeldt & MacDonald, 2010) dan etika kerja Islam (Abbasi & Rana, 2012), dan Zaman, et al (2012). Dalam penelitian ini faktor yang relevan dengan permasalahan dan kaitannya dengan subjek penelitian adalah spiritual dan etika kerja Islam, karena subjek penelitian yang mayoritas beragama Islam dan peneliti ingin melihat apakah pekerja di Riau mengaplikasikan nilai-nilai kerja Islam sebagai landasan atau pedoman dalam bekerja.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menjadi landasan teori penelitian ini. Studi yang dilakukan Affeldt dan MacDonald (2010) menemukan bahwa spiritual karyawan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Penelitian Tan et al., (2009) juga menyebutkan bahwa organisasi yang memiliki aspek spiritual yang baik maka dapat mempertahankan sikap kerja yang baik dan dapat meningkatkan perilaku kerja *Organizational Citizenship Behavior*. Spiritualitas merupakan struktur yang kompleks yang meliputi religiusitas, partisipasi dalam komunitas agama, praktik agama dan spiritual, koping keagamaan, dan *Spiritual Well-Being* (Varner & Scheck, 2009). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan OCB adalah *spiritual Well-Being*. Ellison (1983) melihat *Spiritual well-being* sebagai ekspresi keadaan yang mendasari kesehatan rohani. Individu yang telah memiliki *spiritual well-being* akan memiliki perilaku-perilaku positif seperti syukur, sabar dan ikhlas. Keikhlasan pada karyawan tercermin dari perilaku kerja, dimana karyawan bekerja dengan sukarela tanpa mengharap imbalan tertentu.

Spiritual karyawan di tempat kerja sangatlah penting bagi pencapaian kemajuan organisasi. Dalam pencapaian tujuannya, organisasi dihadapkan pada

berbagai tantangan dan persaingan. Hal ini membuat organisasi harus memberikan target capaian yang tinggi pada karyawan. Target tersebut biasanya membuat karyawan harus bekerja ekstra, mulai dari lembur, beban kerja yang banyak dan jumlah jam kerja yang Panjang, sehingga menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, penurunan kinerja bahkan memburuknya Kesehatan karyawan. Maka dari itu, kesejahteraan spiritual di tempat kerja sangatlah penting. Sebab spiritual membimbing karyawan dalam mendekatkan diri kepada tuhan dan memperoleh makna dan tujuan hidup. Sehingga karyawan yang mencapai kesejahteraan spiritual akan meningkatkan moral, komitmen, menurunnya stres kerja dan meningkatnya kecintaan, loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi (Pudjihastuti & Astuti, 2019). Maka dari itu, kajian penelitian ini penting dalam melihat kaitan antara *spiritual well-being* dengan dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior*.

Kajian penelitian ini mencoba mengembangkan kaitan antara etika kerja Islam dengan OCB. Hal ini disebabkan fokus subjek penelitian ini adalah karyawan yang beragama Islam. Islam memberikan pedoman dalam melakukan aktivitas kehidupan termasuk bekerja yang tertuang dalam Al-Quran dan Hadist Nabi Muhammad SAW. Dalam ajaran Islam bahwa bekerja merupakan ibadah, kewajiban dan tanggung jawab. Bekerja dalam Islam sebagai suatu aktivitas yang mulia dan baik yakni termasuk *fi sabilillah*. Konsep bekerja *fi sabilillah* ini mendorong karyawan untuk mampu lebih kompetitif dan mencapai prestasi yang gemilang (Tasmara, 1995) serta selalu berorientasi kepada masa depan (Kholis, 2004). Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di dalam organisasi tidak bisa lepas dari aturan dan norma atau etika kerja Islam di tempat kerja. Etika kerja Islam merupakan bentuk manajemen etis yang mempengaruhi perilaku individu dalam bertindak dan berperilaku (Romi et al., 2020). Etika kerja Islam didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang dari Al-Quran dan sunnah mengenai pekerjaan. Etika kerja Islam menekankan pada niat daripada proses (Yousef, 2000).

Beberapa study memaparkan kaitan antara etika kerja Islam dengan OCB. Dalam Penelitian Abbasi & Rana (2012), Alhyasat (2012) dan Zaman, et al (2012) mengatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB, bahwa seseorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB. Selain itu, penelitian yang dilakukan Romi et al., (2020) menyatakan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi munculnya Perilaku baik organisasi atau OCB. Artinya Etika kerja karyawan yang didasarkan pada

niat ibadah maka akan rela membantu rekan kerjanya, dan dengan suka rela melakukan perilaku citizenship. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif dan dapat mengarahkan kepada sikap kerja OCB.

Selain itu, faktor kesejahteraan di tempat kerja/kesejahteraan karyawan juga menjadi faktor pendorong peningkatan OCB. Berdasarkan penelitian Mukherjee, (2020) menyatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja (WWB) mempengaruhi perilaku kewarganegaraan (*Organizational Citizenship Behavior*). Artinya penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang sejahtera atau memiliki kebahagiaan menjadi penyebab munculnya perilaku pro sosial seperti OCB. Sama halnya dengan penelitian Organ dan Ryan (1995) dalam meta analisis, menunjukkan bahwa *well-being* di tempat kerja (WWB) berkaitan dengan OCB.

Perilaku *extra-role* ditunjukkan karyawan dengan merasa positif dan menciptakan suasana kerja yang ramah dan membantu organisasi, namun, hal ini tidak akan terjadi jika karyawan merasa pekerjaan membuat energinya terkuras dan negatif. Karyawan yang merasakan kesejahteraan buruk, seperti kepuasan kerja yang rendah, dapat mempengaruhi kinerja sehingga akan mempengaruhi perilaku citizenship karyawan (Zeinabadi & Salehi, 2011) there are very few studies related to social exchange predictors of teacher OCB. Among existing evidence, two of the high cited studies have been implemented by Moorman, Niehoff, and Organ (1993). Karyawan yang puas dan merasakan suasana yang menyenangkan dalam pekerjaan merupakan aspek dari *well-being* di tempat kerja. Hal ini menunjukkan karyawan yang senang, nyaman dan puas dalam pekerjaan akan mudah mengembangkan perilaku OCB dalam organisasi.

Melihat pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa, OCB merupakan perilaku positif yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi, serta melihat banyak faktor yang dapat meningkatkan OCB. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara ilmiah OCB melalui faktor *spiritual well-being* dan etika kerja Islam. Dengan merumuskan masalah penelitian “Apakah *Spiritual Well-Being* dan Etika Kerja Islam dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan?” dan bagaimana gambaran OCB, *spiritual well-being* dan etika kerja Islam, pada karyawan di Riau?

## BAB II

---

# ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

### 2.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Konsep perilaku kerja secara sukarela dan melampaui tuntutan kerja yang ditetapkan, telah lama dikaji oleh peneliti hubungan manusia mulai tahun 1930an (Ocampo et al., 2018). Namun, istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikenalkan pada tahun 1983 dalam penelitian yang dilakukan oleh Bateman & Organ, (1983). Kemudian, Organ, (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bekerja secara sukarela, tidak secara langsung terkait dengan sistem *reward* formal, dan yang secara tidak langsung dapat meningkatkan fungsi organisasi.

Podsakoff mencatat lebih dari 150 artikel OCB yang diterbitkan di jurnal-jurnal ilmiah dalam kurun waktu 1997-1998 (Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bahrach, 2000). Selama 30 tahun hingga saat ini penelitian tentang OCB telah dilakukan oleh beberapa peneliti (Bateman & Organ, 1983, Smith, Organ, dan Near, 1983, dalam Podsakoff, et, al., 2000). Podsakoff & MacKenzie, (1994) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*).

Dalam perjalanan penelitian OCB, telah banyak istilah yang digunakan menyebutkan istilah ini. Istilah tersebut secara umum memiliki makna yang sama (Ocampo et al., 2018). OCB dikenal juga dengan istilah "*Organizational Citizenship*" atau "*Citizenship Performance*" (Borman, 2004), "*Prosocial Organizational Behavior*" (Brief & Motowidlo, 1986), "*extra-role behavior*" (Van Dyne & LePine, 1998), "*Organizational Spontancity*" (George & Brief, 1992; George & Jones, 1997), "*Voice Behavior*" (LePine & Van Dyne, 2001), dan "*Contextual*

*Performance*" (Borman & Motowidlo, 1993). Hal ini menunjukkan banyak istilah yang digunakan para ahli dalam menyebutkan Perilaku citizenship/OCB.

Definisi OCB dapat dilihat dari beberapa tokoh yang meneliti OCB. Definisi OCB menurut Borman, (2004) adalah perilaku yang tidak secara langsung berkaitan dengan aktivitas pekerjaan utama tetapi penting karena perilaku ini mendukung organisasi, sosial dan psikologi yang berfungsi sebagai katalis penting untuk tugas yang harus diselesaikan. Seperti, perilaku sukarela melaksanakan tugas-tugas yang secara formal bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, bertahan dengan usaha yang ekstra bila diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, membantu dan bekerja sama dengan orang lain dalam pekerjaan, mengikuti aturan dan prosedur organisasi bahkan Ketika secara pribadi tidak nyaman, dan mendukung serta mempertahankan tujuan organisasi.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Brief & Motowidlo, (1986) bahwa *Prosocial Organizational behavior* adalah perilaku yang (a) dilakukan oleh seseorang dalam organisasi, (b) diarahkan untuk individu, kelompok atau organisasi dengan siapa dia berinteraksi saat menjalankan peran organisasinya, dan (c) dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi yang dituju. Hal yang berbeda disebutkan oleh Van Dyne & LePine, (1998) bahwa "*performance behavior*" berbeda dengan *in-role performance*, dan secara khusus definisi *extra-role behavior* adalah perilaku positif atau sukarela, yaitu (1) tidak ditentukan sebelumnya oleh perusahaan, (2) tidak diakui oleh sistem penghargaan formal, dan (3) bukan merupakan sumber konsekuensi hukuman jika tidak dilakukan oleh karyawan.

Definisi yang sama tentang OCB juga dikemukakan oleh George & Brief, (1992) menyebut OCB dengan nama *Organizational Spontaneity*, sebagai perilaku peran ekstra yang dilakukan secara sukarela yang berkontribusi untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Selanjutnya kedua penulis ini George & Brief, (1992) mencatat lima bentuk perilaku *Organizational Spontaneity* yakni, perilaku menolong rekan kerja, melindungi organisasi, membuat saran yang membangun, mengembangkan diri, dan menyebarkan niat baik.

Jenis lain dari OCB sukarela yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi disebut dengan "*Voice behavior*", dimana karyawan membuat "komunikasi yang berorientasi pada perubahan yang membangun yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi (LePine & Van Dyne, 2001). Selain itu, menurut Chou & Barron, (2016) definisi *voice behavior* adalah komunikasi bijak

pada ide, saran, pendapat dan perhatian yang berupaya menguntungkan unit organisasi atau organisasi, menghasilkan Tindakan perubahan pada seseorang, fokus pada kemajuan masa lalu dan masa yang akan datang.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali dipopulerkan oleh Organ (1988) kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. Organ (1988) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas dasar sukarela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Paparan lain menyebutkan bahwa individu yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* akan memiliki kinerja yang lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi (Luthans, 2011). Organ & Podsakoff (2006) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Borman & Motowidlo (1993) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi. Artinya adanya perilaku ini membuat interaksi sosial anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Pendapat lainnya yang diajukan oleh Moorman & Blakely, (1995) bahwa OCB tidak hanya bersifat sukarela tetapi lebih mengarah ke dalam bentuk dukungan organisasi. Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada efektivitas organisasi. Hal senada disebutkan oleh Robbins dan Judge (2013) bahwa OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang formal karyawan dan memberikan kontribusi psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja. Tingkat OCB pada individu dilihat dari sejauh mana tingkah lakunya membuat kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi (Griffin & Moorhead, 2014).

Cascio, (2010) mendefinisikan OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan di luar peran formal seseorang yang membantu karyawan lain untuk melakukan pekerjaan mereka atau yang menunjukkan dukungan dan kesadaran terhadap organisasi. Ditambahkan oleh Dekas et al., (2013) dalam penelitiannya

mendefinisikan OCB adalah sebagai upaya karyawan menggunakan waktu untuk bersosialisasi dengan orang lain, menggali informasi baru, dan melihat cara berpikir. OCB adalah perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Luthans, 2011).

Pandangan dari Jahangir et al., (2004) bahwa OCB adalah suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja. Bogler & Somech, (2005) mengatakan bahwa OCB adalah perilaku sekehendak hati yang diarah oleh individu atau organisasi secara keseluruhan. Ada berbagai macam bentuk OCB, beberapa mengarahkan pada perilaku individu terhadap rekan kerja seperti membantu bagi yang mengalami masalah, sengaja menyesuaikan jadwal kerja untuk membantu, menunjukkan kesopanan dan berbagi sumber daya pekerjaan. Bentuk lainnya menggambarkan kerja sama (*cooperation*) dan bantuan (*helpfulness*) terhadap organisasi secara keseluruhan. Selain itu karyawan yang memiliki perilaku OCB menunjukkan mendukung citra publik perusahaan, melakukan tindakan bijaksana agar organisasi terhindar dari masalah, menawarkan gagasan-gagasan di luar tanggung jawab pekerjaannya, dan mengikuti segala perkembangan yang ada di dalam organisasi (McShane & Von Glinow, 2018).

OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Enhart (2004) (dalam Khalid, S & Ali, H, 2005) menyatakan OCB adalah perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. Selain itu, menurut Morrison, (1994) OCB sebagai perilaku *extra role* karyawan dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada *reward* karena pada perilaku ini biasanya terbatas dari *reward*. Perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward*, dengan kata lain tidak ada insentif tambahan bagi karyawan yang berperilaku *extra-role*.

OCB merupakan perilaku baik pada karyawan/ "*good soldier*". Perilaku ini sangat penting bagi organisasi karena perilaku ini merupakan kekuatan yang membangun dan meningkatkan kelemahan serta dapat meningkatkan kesuksesan kinerja yang lebih tinggi. Perilaku OCB ini merupakan gambaran karyawan yang bekerja dengan ikhlas *lilahi ta'alla* (Rakhmat, 2016). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting untuk ditingkatkan dalam dunia kerja.



Sebab OCB merupakan kompetensi yang tertinggi yang harus dimiliki karyawan dalam dunia kerja sehingga tercapai kesuksesan dan kebahagiaan hidup. Saat perilaku kerja ikhlas diimplementasi dalam dunia kerja maka semua aktivitas kerja dilandaskan kepada pengharapan kepada Allah *Ta'ala* dan memberikan manfaat bagi orang banyak.

Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang karyawannya memiliki *Organizational Citizenship Behavior*, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2013). Mohamad Ibrahim et al., (2013) dalam penelitiannya menambahkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan baik tanpa beban. Penelitian lainnya yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Amerika Serikat. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pada individu dapat menurunkan kelelahan emosional karyawan, karena stres kerja, masalah keluarga dan masalah psikologi dalam pekerjaan (Cropanzano et al., 2003). Jadi intinya, karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi, maka performansi kinerjanya pun bagus.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku dan sikap karyawan yang melebihi perintah formal deskripsi pekerjaan yang ditetapkan organisasi, yang dilakukan secara sukarela, yang tidak berkaitan dengan sistem *reward*, dan dapat memberikan keuntungan lebih pada organisasi. Perilaku tersebut tercermin dalam perilaku menolong secara sukarela, bekerja dengan sungguh tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi.

## **2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam**

Ajaran Islam yang terkandung dalam Al-Quran merupakan ajaran, perintah, nasihat untuk ditaati manusia. Tujuannya agar manusia dapat menjalani kehidupan yang terbaik, baik di dunia maupun di akhirat. Setiap manusia dianugerahi fitrah oleh Allah untuk memahami itu sehingga manusia dapat mengenal Allah. Al-Quran Allah ciptakan sebagai petunjuk bagi manusia di muka bumi. Di dalam Alquran terdapat sejumlah ayat yang berisi gagasan, nilai, dan konsep yang membimbing perilaku manusia ke perilaku yang benar dan baik.

Perilaku manusia yang baik dalam Islam merupakan cerminan kebaikan dalam diri atau hati manusia tersebut. Kebaikan dalam diri tersebut adalah hasil dari keyakinan dan keimanan kepada Allah ta'ala. Keimanan individu merupakan hasil dari keyakinan dan pemenuhan tuntutan rukun Islam (Taymiah, 1978). Hal ini dapat dilihat bahwa manusia yang menjalankan ketaatan kepada Allah, maka akan berkembang perilaku dan kepribadian yang baik pada individu tersebut.

Ajaran Islam yang termanifestasi dalam hati individu maka akan membentuk perilaku positif. Salah satu perilaku positif yang dituntut dalam bekerja adalah bekerja dengan ikhlas. Bekerja ikhlas artinya melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa mengharapkan gaji semata. Individu yang ikhlas bekerja karena Allah ta'ala akan bekerja dengan serius, sungguh-sungguh, dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk rasa syukur terhadap Allah ta'ala (Tasmara, 2012). Ikhlas artinya bekerja tanpa pamrih dan tidak mengharapkan imbalan selain ingin mendapatkan keridhoan dari Allah ta'ala.

Konsep bekerja ikhlas menggambarkan perilaku citizenship atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Di mana OCB merupakan perilaku kerja sukarela tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan, bekerja dengan kesungguhan hati demi kemajuan Bersama (Diana, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa OCB dalam perspektif Islam identik dengan perilaku kerja ikhlas. OCB dalam konsep Islam tergambar beberapa dimensi. Menurut Diana, (2012) OCB berdasarkan pandangan Islam tercermin dalam beberapa perilaku pertama, *Taawun* yakni sukarela membantu rekan kerja; kedua, *courtesy* (Persaudaraan) yakni menjaga hubungan baik dengan sesama rekan, dan menghindari munculnya masalah dengan orang lain; ketiga, *Civic Virtue*, yakni karyawan dengan senang hati mengikuti prosedur kerja, bertanggung jawab dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi; keempat, *Spormanship*, yaitu tidak mudah mengeluh terhadap kondisi yang tidak menyenangkan dalam organisasi, bersedia menerima saran dan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi; kelima, *Conscientiousness* (*Mujahadah*), bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengharapkan pamrih, dan bersedia bekerja melebihi tuntutan pekerjaan.

Perilaku citizenship organisasi (OCB) merupakan perilaku kerja yang dilakukan secara ikhlas. Karyawan yang bekerja dengan ikhlas tidak dibatasi oleh kuantitas gaji yang diterima, tetapi karyawan melakukan pekerjaan berkualitas

tanpa mengharapkan imbalan tambahan. Selain itu, karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan, membantu rekan kerja agar dapat tercapai kemajuan organisasi. Hal ini dilakukan agar pekerjaan bernilai ibadah dan sebagai wujud rasa syukur kepada Allah ta'ala (Farid, 2009). Artinya OCB adalah perilaku kerja ikhlas, dimana bekerja tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi, bekerja dilakukan sebagai ibadah dan kesadaran diri untuk membantu sesama.

### 2.3 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (1988) mengatakan bahwa orang yang melakukan *Organizational citizenship behavior* dikenal sebagai "tentara yang baik". Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ, Dennis (2006); Organ (1988) adalah sebagai berikut :

a. *Altruisme (perilaku menolong)*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi dan masalah pribadi. Dimensi ini menunjukkan karyawan memberi pertolongan bukan karena kewajiban tetapi melakukannya secara sukarela. Seperti membantu karyawan baru dan bersedia meluangkan waktu untuk orang lain. Perilaku menolong ini diarahkan kepada orang lain tetapi berkontribusi bagi efisiensi tugas kelompok dan peningkatan kinerja individu.

b. *Conscientiousness (kesungguhan dalam bekerja)*

Perilaku yang ditunjukkan dengan kesungguhan karyawan dalam bekerja, dimana karyawan bekerja melebihi deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan organisasi. Seperti menggunakan waktu se-efisien mungkin dan bekerja melampaui harapan minimum. Dimensi ini meningkatkan efisiensi individu dan kelompok.

c. *Sportmanship (toleransi yang tinggi)*

Perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh. Dimensi ini lebih menunjukkan perilaku karyawan yang memiliki toleransi yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerjanya. Perilaku ini ditunjukkan dengan menghindari mengeluh dan merengek. Karyawan

menghabiskan waktu kerja untuk mengonstruksi atau membangun organisasi.

d. *Courtesy (bersikap sopan)*

Perilaku karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik interpersonal. Dimensi ini menunjukkan sikap karyawan yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Seperti selalu memperhatikan pengumuman, mengingatnya, dan mengkomunikasikan informasi yang tepat. Selain itu, karyawan berusaha mencegah terjadinya masalah dan memfasilitasi penggunaan waktu secara konstruktif.

e. *Civic Virtue (mengedepankan kepentingan bersama)*

Perilaku karyawan yang menunjukkan sikap partisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan serta keberhasilan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaannya. Seperti bersedia menghadiri rapat dan sukarela menjalankan fungsi organisasi. Bersedia mempromosikan organisasi kepada pihak lain.

Pandangan Organ (1988) mengenai konsep OCB cenderung dikonseptualisasikan dalam hal kontribusi positif kepada rekan kerja dan organisasi, yang menyiratkan kontribusi positif aktif. Namun operasionalisasi OCB menurut Farh et al., (1997) mengungkapkan gambaran yang berbeda. Ada dua jenis perilaku kewarganegaraan yang ada dalam ukuran OCB: (1) kontribusi dan pemberian positif aktif yakni perilaku menolong orang lain, dan (2) menghindari untuk terlibat dalam perilaku yang berbahaya bagi orang lain dan organisasi, seperti tidak menyalahgunakan hak orang lain).

William dan Anderson (dalam Martin et al., 2010) membagi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ke dalam dua kategori yaitu OCB-I dan OCB-O. OCB-I adalah perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, misalnya membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada karyawan lain. Sedangkan OCB-O perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, misalnya kehadiran di empat kerja melebihi norma yang berlaku dan menaati perilaku-perilaku informal yang ada untuk memelihara ketertiban.

Dimensi OCB dalam perspektif Islam dapat dijelaskan sebagai berikut (Diana, 2012):

- a. *Altruisme (Taawun)* adalah kemauan untuk memberikan bantuan atau pertolongan rekan kerja. Di dalam Al-Quran dan Hadist ada anjuran untuk saling tolong menolong dalam kebaikan, diantaranya disebutkan dalam firman Allah *Ta'ala* dalam surat Al-Maidah, 5:2 : artinya

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan mengganggu binatang-binatang hadya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan janganlah pula mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan keridaaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian mu kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya kepada mereka. Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebaikan dan takwa, dan janganlah tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (QS. Al-Maidah, 5:2).*

Ayat di atas menganjurkan seorang muslim untuk dapat membantu sesamanya dalam hal kebaikan. Kemudian sikap tolong menolong ini juga termuat dalam Hadist, yakni *“Sesungguhnya Allah akan menolong seorang hamba-Nya selama hamba itu menolong orang lain”*. Hadist Muslim, Abu Daud dan Tirmidzi).

- b. *Conscientiousness (Mujahadah)*, karyawan dengan dimensi ini adalah karyawan yang bersungguh-sungguh, jeli teliti, hati-hati dalam melakukan pekerjaan untuk kebaikan tanpa mengharapkan pamrih.

Rasulullah bersabda: *“sesungguhnya setiap perbuatan tergantung pada keteguhan niatnya, barang siapa yang hijrah karena Allah dan Rasulnya maka hijrahnya adalah karena Allah dan Rasul-Nya, barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya tergantung pada niatnya”*. (HR. Bukhari: 916).

Hadist ini memberikan pesan bahwa melakukan suatu pekerjaan harus disertakan dengan niat yang teguh dan sungguh-sungguh, meskipun dengan pengorbanan waktu, tenaga dan harta. Hal ini karena bekerja merupakan perilaku ibadah karena Allah ta’ala.

- c. *Sportsmanship (Sportif)*, adalah dimensi yang mengindikasikan kemauan untuk mempertahankan sikap positif saat kondisi kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, menerima dengan lapang dada ketika saran yang diberikan tidak diterima, bersedia mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, dan dengan senang hati menerima masukan dari atasan maupun rekan kerja. Perintah ini tertuang dalam firman Allah dalam surat Al-Ashr: 103:1-3, dimana Allah *Ta'ala* memerintahkan untuk saling memberi nasehat, dengan tujuan untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan. Dan dalam Hadist nabi menyebutkan "*Rasulullah bersabda: aku diutus untuk menegakkan Shalat, mengeluarkan zakat dan saling menasihati sesama saudara muslim* (HR. Bukhori, 55)". Hadist ini mengajarkan kepada manusia bahwa manusia untuk saling membantu, memberikan masukan, dan mengajarkan sesuatu, saling menghargai dan tidak marah jika diberikan masukan untuk kebaikan. Selanjutnya nabi bersabda "*ajarkanlah, permudahlah, jangan mempersulit orang lain, Ketika salah satu diantara kamu marah, maka kamu diamlah*". Hadist ini mengajarkan bahwa manusia harus membangun perilaku positif seperti *spormanship* yakni saling menghargai, terbuka, jujur kepada orang lain agar dapat membawa pahala dan kebahagiaan dalam bekerja ataupun kehidupan.
- d. *Courtesy (Persaudaraan)*, yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain, seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan. Karyawan menunjukkan rasa cinta terhadap rekan kerjanya sama seperti mencintai dirinya sendiri, dan berusaha menghindari adanya permasalahan rekan kerja. Dalam Hadist Bukhori meriwayatkan bahwa Rasulullah bersabda:
- "tidak dikatakan beriman orang yang tidak mencintai orang lain sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri"*. (HR. Bukhori; 12).
- e. *Civic Virtue*, yakni perilaku peduli karyawan terhadap orang lain dan bersedia menghadiri undangan pertemuan ilmiah atau rapat sebagai bentuk rasa cinta dan loyal terhadap organisasi. Karakteristik ini menunjukkan karakter seorang muslim yakni rasa peduli dan empati terhadap orang lain, dan memiliki komitmen terhadap organisasi/memenuhi perjanjian kerja serta disiplin dalam bekerja.

## 2.4 Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berbagai karakteristik karyawan, tugas, organisasi dan pemimpin secara konsisten ditemukan dapat memprediksi OCB pada karyawan (Podsakoff et al., 2000). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebagai berikut:

1. *Spiritual well-being* yang dimiliki karyawan ini mendorong karyawan untuk mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior*. Studi yang dilakukan Affeldt & MacDonald, (2010) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* juga dipengaruhi oleh aspek spiritual karyawan. Penelitian Tan (2009) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki aspek spiritual akan cenderung mengembangkan harga diri tinggi dan mempertahankan serta meningkatkan kinerja *Organizational Citizenship Behavior*. Gomez & Fisher, (2003) menyebutkan kesejahteraan spiritual adalah konsep mengenai keadaan bawaan, ada unsur motivasi atau dorongan untuk menemukan tujuan hidupnya, sifatnya dinamis dan subyektif serta memusatkan pada suatu yang khas kemudian diyakini sebagai kebenaran. Sejahtera secara spiritual adalah tindakan nyata berhubungan dengan esensi keberadaan, pengalaman batin dan keyakinan tertentu. Semuanya memberikan tujuan, arti dan nilai untuk kehidupan kerja, misalnya mengasihi sesama dan belajar dari pengalaman hidup sebelumnya.
2. Etika kerja Islam menjadi predictor meningkatnya OCB pada karyawan. Penelitian etika kerja Islam terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan oleh (Abbasi & Rana, 2012), (M.K. Alhyasat, 2012) dan (Zaman, 2013) menghasilkan penemuan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB, bahwa karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam perusahaan.
3. Kepuasan kerja karyawan yang diasumsikan sebagai penentu utama dari OCB. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman organisasi (Robbins & Judge, 2013).
4. Kepribadian dan suasana hati (*mood*), yang berpengaruh terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok. (George & Brief, 1992) bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi orang lain dan *mood*.

5. Komitmen Organisasi, Purba & Seniati, (2004) menyatakan bahwa latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi dan kepribadian. Dimana hasil penemuannya mengatakan bahwa komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB total adalah komitmen afektif dan kontinuan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).
6. Persepsi terhadap dukungan organisasional. Wayne et al., (1997) mengatakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional *Perceived Organizational Citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang merasakan didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.
7. Masa kerja. Greenberg, (2011) menyatakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommer et al., (1996) bahwa masa kerja berfungsi sebagai predictor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di dalam organisasi.
8. Jenis kelamin, dikemukakan oleh Konrad et al., (2000) bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dengan rekan kerja lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian menemukan bahwa wanita lebih mengutamakan pembentukan relasi daripada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria.
9. Usia, Jahangir et al., (2004) menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda fleksibel dalam mengatur kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi.



Sementara itu, pegawai yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasinya. Pada penelitian yang dilakukan LMU (Ludwig-Maximilians-University, Munich) menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh pada perilaku mereka ditempat kerja.

## 2.5 Peran *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Susanti dan Sahputi pada tahun 2010 dengan judul “hubungan antara keterlibatan kerja dan *Organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.656 dengan taraf signifikan 0.000 ( $p < 0,01$ ). Jadi, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya. Karyawan yang menjadikan pekerjaan sebagai minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam bekerja, pekerjaan adalah hal yang utama, memiliki konsentrasi terhadap pekerjaan, dan didukung perilaku karyawan yang secara sukarela pekerjaan dan berkontribusi terhadap perusahaan akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Gunawan et al., (2013), *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja. Adanya *Organizational Citizenship Behavior* ini membuat karyawan semakin baik, karena perilaku ini membuat karyawan bersedia bekerja melebihi kewajiban dan secara langsung akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Aziz tahun 2017 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berhubungan dengan kinerja perawat rumah sakit. Hal ini tunjukkan dengan nilai koefisien  $F(3,99) = 34,813$ , ( $p < 0,01$ ), dengan sumbangan efektif sebesar 47,4%. Penting meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* perawat. Karena perawat memiliki peran yang sangat vital dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, maupun dalam interaksinya pada sesama rekan perawat lainnya. Perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan baik tanpa beban. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di rumah sakit Amerika Serikat. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pada individu dapat menurunkan kelelahan emosional karyawan,

karena stres kerja, masalah keluarga dan masalah psikologi dalam pekerjaan (Cropanzano et al., 2003).

Beberapa penelitian telah menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara OCB dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Ghalib et al., (2014); Obamiro et al., (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui OCB. Beberapa dimensi OCB seperti *Conscientiousness*, *Civic virtue* dan altruism memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam OCB dapat meningkatkan kualitas hubungan yang baik dengan rekan kerja, karena perilaku menolong membantu memenuhi kebutuhan pribadi individu dalam organisasi. Selain itu, hal tersebut dapat membantu karyawan dalam memahami apa yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Wei et al., 2010). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena OCB memfasilitasi interaksi individu, mengurangi waktu kerja, mengurangi konflik, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Podsakoff & MacKenzie, 1997); Smith et al., 1983).

Berdasarkan beberapa riset, OCB terbukti dapat memberikan manfaat bagi organisasi, diantaranya (Organ, dkk 2006):

1. OCB dapat meningkatkan produktivitas kerja manajer dan karyawan
2. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
3. OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif
4. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
6. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

# SPIRITUAL WELL-BEING

Dalam dunia kerja, kesejahteraan spiritual berkaitan dengan sejauh mana individu menggunakan pemahaman, penghayatan dan pengaplikasian nilai-nilai keagamaan yang dianutnya dalam menghadapi masalah yang dapat dialami di tempat kerja. Keyakinan dan pemahaman agama dapat dijadikan sudut pandang dalam memahami apa yang terjadi di tempat kerja. Atau di dalam dunia kerja, sebagai makhluk yang beragama maka idealnya nilai-nilai agama telah tertanam di dalam diri, sehingga akan dibawa dan selalu dipedomani dalam setiap langkah yang diambil. Hakim, (2015) meyakini bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah konsep integritas dan solidaritas di tempat kerja dan pemahaman yang mendalam nilai-nilai dalam pekerjaan.

Freshman, (1999) menjelaskan spiritualitas berkorelasi positif dengan kreativitas individu, peningkatan kejujuran dan kepercayaan pada organisasi, peningkatan rasa pemenuhan pribadi karyawan, dan peningkatan komitmen terhadap tujuan organisasi. Spritualitas diyakini sebagai suatu bentuk sikap mental terhadap Tuhan, yang melibatkan akal atau prinsip-prinsip yang lebih tinggi. Dengan demikian, spiritualitas sebagai sikap batin adalah hal yang berbeda dengan religiusitas, yang terletak pada pranata dan/atau praktik lahiriah.

### 3.1 Spiritualitas dan Religiusitas

Para pakar banyak menyatakan bahwa spiritual tidak sama dengan religius. Dimana spiritualitas adalah kesadaran manusia tentang diri, asal, tujuan dan nasib. Sedangkan religiusitas (agama) merupakan kebenaran mutlak dari kehidupan yang memiliki manifestasi fisik di atas dunia. Agama merupakan

serangkaian praktek perilaku tertentu yang berhubungan dengan kepercayaan yang dinyatakan oleh institusi tertentu dan dianut oleh anggota-anggotanya. Hodges, (2002) menyatakan bahwa spiritual merupakan keyakinan dan nilai-nilai transenden yang terkait atau tidak terkait dengan organisasi keagamaan.

Spiritual menurut Kamus Bahasa Indonesia artinya adalah berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan (rohani, batin), spiritual merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup serta merupakan bagian paling pokok dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang (Hasn, 2006). spiritualitas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit. Sesuatu yang spiritual mempunyai kebenaran abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan sesuatu yang bersifat duniawi dan sementara. Spiritualitas merupakan ekspresi dari kehidupan yang dipersepsikan lebih tinggi, lebih kompleks atau lebih terintegrasi dalam pandangan hidup seseorang, dan lebih daripada hal yang bersifat indrawi. Secara garis besar Spiritualitas merupakan kehidupan rohani dan terwujud dalam cara berpikir, merasa, berdoa dan berkarya (Jalaludin, 2012).

Agama memiliki kesaksian iman, komunitas dan kode etik. Jika spiritualitas memberikan jawaban siapa dan apa seseorang itu (keberadaan dan kesadaran), maka agama memberikan jawaban apa yang harus dikerjakan seseorang (perilaku atau tindakan). Umat Islam mengasah spiritualitas keberagamaan yang dimiliki melalui Shalat. Spiritualitas dalam keberagamaan merupakan pengalaman yang suci karena spiritualitas adalah segala hal yang bersifat rohani yang ada di dalam diri manusia yang hidup. Spiritualitas dan religiusitas merupakan dua hal yang mendasar dalam kehidupan yang harus saling diperhatikan.

Spiritual dilihat lebih mencerminkan kebebasan karena diperoleh melalui proses pencarian (eksplorasi) dan pilihan pribadi, sementara religiusitas (agama) dikesankan lebih mengikat karena dipandang sebagai sesuatu yang diwariskan turun temurun, serta memiliki cara-cara tertentu (misalnya, aturan-aturan ritual yang perlu diikuti) dalam menjalaninya (Zinnbauer et al., 1999); (Li & Chow, 2015). Religiusitas dianggap bersifat formal dan institusional karena merefleksikan komitmen terhadap keyakinan dan praktek-praktek menurut tradisi (keagamaan) tertentu, sementara spiritualitas diasosiasikan dengan pengalaman personal dan bersifat fungsional, merefleksikan upaya individu untuk memperoleh tujuan dan makna hidup (Zinnbauer et al., 1997).

Pandangan William James yang berpandangan empiris misalnya, lebih menganggap penting efek agama atau pengalaman personal religius daripada

keyakinan dan institusi agama (Ciarrocchi et al., 2008) organizations, and self-designations as religious or spiritual, and content variables such as spiritual attachment to one's deity, meaning-making, values/beliefs, and faith maturity to predict unique variance in measures of hope and optimism, above and beyond the variance predicted by the five-factor model of personality. Hierarchical regression analyses revealed that positive and negative relational percepts with a deity, religious denomination, levels of spiritual commitment and meaning-making predicted significant incremental variance in various aspects of hope and optimism, above and beyond the variance predicted by a measure of the five-factor model of personality. Private prayer, attendance at religious services, congregational support, and identity as a religious person did not predict incremental variance in overall hope and optimism. Exploratory analyses indicated significant gender differences in the patterns of incremental criterion validity of the religiosity variables. The results are discussed in light of expectancy-value models of religiosity." , "container-title": "The Journal of Positive Psychology", "language": "en", "page": "18", "source": "Zotero", "title": "Gods or rituals? Relational faith, spiritual discontent, and religious practices as predictors of hope and optimism", "author": [{"family": "Ciarrocchi", "given": "Joseph W"}, {"family": "Dy-Liacco", "given": "Gabriel S"}, {"family": "Deneke", "given": "Erin"}], "issued": {"date-parts": [{"2008}]}], "schema": "https://github.com/citation-style-language/schema/raw/master/csl-citation.json" . James mendefinisikan religiusitas sebagai *"The feelings, acts, and experinces of individual men in their solitude, so far as they apprehend themselves to stand in relation to whatever they may consider the divine"*. Sedangkan agama (religiusitas) menurut pandangan Batson, Schoenrade, & Ventis (Zinnbauer dan Pargament, 1999) adalah *"whatever we as individuals do to come to grips personally with the questions that confront us because we are aware that we and others like us are alive and that we will die"*.

Spiritualitas dan religiusitas merupakan hal yang paling penting dalam kehidupan manusia sebagai kekuatan yang memotivasi dan menyelaraskan kehidupan manusia. Pandangan Hill & Pargament, (2003) Spiritual dan agama bukanlah konsep yang masuk dalam kehidupan individu hanya dalam kondisi atau waktu tertentu, melainkan agama dan spiritual adalah cara hidup yang menantang individu untuk secara konsisten mencari, mengalami, memperkuat dan melestarikannya.

### 3.2 Makna *Spiritual Well-Being*

Spiritual dan religiusitas merupakan konsep yang penting dalam kehidupan individu termasuk dalam organisasi tempat individu melakukan aktivitas kerja. Pandangan Hill & Pargament, (2003) menyatakan bahwa perkembangan bidang spiritualitas dan religiusitas telah menunjukkan bahwa konsep ini memiliki hubungan dengan Kesehatan fisik dan mental individu. Spiritualitas dalam arti luas, terdiri dari banyak struktur seperti religiusitas, partisipasi dalam komunitas agama, praktek agama dan spiritual, koping keagamaan, dan *Spiritual Well-Being* (Varner & Scheck, 2009).

*Spiritual well-being* atau yang dikenal dengan istilah kesejahteraan rohani atau kesejahteraan spiritual adalah suatu kondisi yang mencerminkan kehidupan individu dari isi rohaniannya. *Spiritual well-being* atau kesejahteraan spiritual adalah kesejahteraan hakiki yang dirasakan individu ketika menjalin dan berkomunikasi dengan Tuhannya, dan meletakkan kepercayaan pada kekuatan-kekuatan Tuhan dalam memelihara kehidupannya. Sementara Cvenkel (2020) memberikan definisi terhadap konsep kesejahteraan spiritual adalah kepuasan terhadap kesejahteraan keagamaan seseorang yang tercermin dalam hubungannya dengan Tuhan Yang Maha Kuasa, dalam pemaknaan serta tujuan hidupnya.

Konsep *spiritual well-being* dinyatakan oleh Ellison, (1983) merupakan perilaku yang mendasari kepuasan dalam hidup individu dan kemampuan mengekspresikan hubungan dirinya dengan pencipta. Menurut National Interfaith Coalition on Aging (NICA) bahwa *spiritual well-being* (kesejahteraan spiritual) sebagai penegasan hidup dalam menjalin hubungan khusus dengan Tuhan, diri sendiri, masyarakat dan lingkungan dengan cara memelihara keyakinan, keutuhan untuk bersama dalam kedamaian pribadinya (Gomez & Fisher, 2003).

Ellison, (1983) mendefinisikan *Spiritual Well-Being* adalah proses menguraikan sifat ikatan yang dinamis antara pribadi dan pencipta, hubungannya cukup harmonis tergantung pada pengembangan diri yang dilakukan secara sengaja, biasanya datang atas dasar kesesuaian antara pengalaman hidupnya yang bermakna, memiliki tujuan dan nilai-nilai kehidupan pribadi. Pengembangan diri juga dijadikan sebagai tantangan pribadi, dilakukan dengan cara meditasi atau perenungan mengarah pada keadaan bahagia yang dirasakan secara internal.

Pandangan Moberg & Brusek, (1978) menyebutkan bahwa *Spiritual Well-Being* terdiri dari dua dimensi, pertama terkait hubungan antara individu dengan

kekuatan yang lebih tinggi dalam sistem kepercayaan agama tertentu, dan yang kedua terkait makna dan tujuan hidup. Selain itu, NICA (1975) menyebutkan *Spiritual Well-Being* dalam dua konsep dimensi yakni religius dan psikososial. Ellison, (1983) menyatakan bahwa *Spiritual Well-Being* tergambar dalam dimensi *Spiritual Well-Being* horizontal dan vertikal. Dimensi Vertikal digambarkan dengan hubungan individu dengan tuhan atau kekuatan tertinggi, dan dimensi horizontal mencerminkan tujuan dan kepuasan individu dalam kehidupan.

Pandangan yang berbeda dikemukakan oleh Opatz, (1986) bahwa *Spiritual Well-being* adalah kesediaan untuk mencari makna dan tujuan pada dalam kehidupan manusia, kebiasaan mempertanyakan sesuatu, dan menghargai segala hal yang tidak berwujud atau hal-hal yang tidak dapat dijelaskan dan dipahami dengan mudah. Orang yang baik secara spiritual akan mencari keselarasan antara kekuatan di dalam dirinya dengan di luar diri. *Spiritual Well-Being* merupakan keselarasan antara agama dan praktek spiritual yang terimplikasi dalam kehidupan beragama dan kehidupan pribadi. Selain itu, *Spiritual Well-being* adalah predictor kuat pada harga diri dan merupakan kemampuan untuk mengatasi secara efektif tantangan dan tekanan, pengujian *Spiritual Well-Being* pada dua dimensi, yakni individu menunjukkan hubungan yang baik dengan Tuhan dan merasakan kehidupan yang bermakna dan memiliki tujuan (Kamya, 2000). *Spiritual Well-Being* terkait dengan kemampuan untuk mencapai potensi penuh seseorang, untuk mengeksplorasi tujuan hidup, untuk mengekspresikan diri, dan untuk mengambil Tindakan. Selain itu, kesejahteraan spiritual mendorong pertumbuhan cinta, kesenangan, dan kedamaian melalui pencarian kehidupan yang memuaskan dan membantu orang lain dalam meningkatkan kesejahteraan spiritual mereka (Chapman, 1987).

*Spiritual Well-Being* menurut Seaward, (1991) merupakan konsep yang tergabung dari banyak disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, filsafat, dan teologi yang secara kolaboratif menciptakan jaringan karakteristik yang terintegrasi dan yang diekspresikan sebagai emosi dan perilaku dalam paradigma spiritual. Spiritual pada manusia adalah sesuatu yang memotivasi individu untuk mencari makna dan tujuan hidup. Semangat dalam mencari yang supranatural atau makna transenden atau ketuhanan, bertanya tentang asal usul dan identitas penciptaan diri manusia, dan untuk menuntut moralitas dan kesetaraan. Selain itu, spiritual adalah semangat atau dorongan yang mempengaruhi perasaan, pikiran dan hubungan manusia. Hal ini menunjukkan bahwa *spiritual well-being* merupakan kualitas hubungan individu dengan

Tuhan dan keadaan eksistensialnya, atau merupakan hasil dari pengembangan kedewasaan spiritual.

Karakteristik lain dari individu yang membantu individu untuk bertahan dari efek negatif stres adalah *Spiritual Well-Being*. *Spiritual Well-Being* merupakan kepuasan individu terhadap hubungan dengan Tuhan, dan memiliki makna dan tujuan hidup (Ellison & Smith, 1991); Kamyra, 1997); Paloutzian & Ellison, 1982). Kemudian, *Spiritual Well-Being* merupakan salah satu komponen inti dari manusia yang memberikan kekuatan untuk memberi individu stabilitas, makna, kepuasan dalam hidup, keyakinan pada diri sendiri (Rovers & Kocum, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa *Spiritual Well-being* merupakan kepuasan hidup pada individu dalam menjalankan agamanya.

*Spiritual well-being* dalam perspektif Islam dikenal dengan bahagia, dalam bahasa arab diartikan sebagai *As-sa'adah* yakni bahagia atau (Nawawi, 2011). Jiwa yang bahagia merupakan jiwa yang memiliki suasana hati yang menyenangkan, gembira, dan dapat memperoleh segala hal yang terbaik dalam kehidupan (Nawawi, 2011). Dalam alquran Allah menyebutkan pada Surat Hud ayat 108 yang berbunyi :

❁ وَأَمَّا الَّذِينَ سَعِدُوا فِي الْجَنَّةِ خَالِدِينَ فِيهَا مَا دَامَتِ السَّمَوَاتُ  
وَالْأَرْضُ إِلَّا مَا شَاءَ رَبُّكَ عَطَاءٌ غَيْرٌ مَّجْذُورٍ ﴿١٠٨﴾

"Artinya: Adapun orang-orang yang berbahagia, maka tempatnya di dalam surga, mereka kekal di dalamnya selama ada langit dan bumi, kecuali jika Tuhanmu menghendaki yang lain, sebagai karunia yang tiada putus-putusnya". (QS. Al-Hud:108).

Berdasarkan ayat tersebut dapat dipahami bahwa yang disebut dengan *as-sa'adah* adalah perasaan yang menyenangkan, perasaan Bahagia seperti di surga. kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*) ini artinya perasaan Bahagia yang ada pada individu dengan cara dekat dengan yang pencipta dan mengharapkan surga. Sehingga individu tersebut terus mencari dan berbuat kebaikan untuk meraih kesenangan hidup sehingga tercapai kasih sayang dari Allah.

Berbagai penjelasan dan pemaparan tentang konsep dan pengertian *spiritual well-being* dari para ahli dan tokoh di atas maka disimpulkan bahwa *spiritual*



*well-being* adalah suatu kondisi dimana seseorang terpenuhi kebutuhan/kebahagiaan, memiliki kepuasan hidup, memiliki makna dan tujuan hidup sehingga secara rohani atau kejiwaannya, individu merasakan kedekatan dengan penciptanya, sehingga dalam melakukan segala sesuatu/ dalam berkata dan berbuat atau menyelesaikan permasalahan selalu dilakukan dan maknai dengan positif.

### 3.3 Aspek *Spiritual Well-being*

Paloutzian dan Ellison (1982) membagi *spiritual well-being* ke dalam dua aspek, diantaranya adalah:

- A. *Religious Well-Being* (RWB) artinya adalah hubungan vertikal dengan Tuhan.
- B. *Existential Well-Being* (EWB) yang menjelaskan hubungan horizontal meliputi hubungan dengan sesama manusia, lingkungan serta kepuasan hidup (Ellison, 1983).

Berbeda dengan Paloutzian dan Ellison, Miller, Fleming dan Brown-Anderson (1998) menjelaskan bahwa ada lima aspek yang membentuk *Spiritual Well-Being* (SWB) yaitu:

- a. *Connection With God* (hubungan dengan Tuhan),
- b. *Satisfaction with God and day to day* (kepuasaan dengan Tuhan dan kehidupan sehari-hari),
- c. *Future/life contentment* (masa depan/kepuasaan hidup),
- d. *Personal relationship with God* (hubungan pribadi dengan Tuhan), dan
- e. *Meaningfulness* (kebermaknaan).

Hasil Penelitian Scott et al., (1998) membagi *spiritual well-being* ke dalam tiga aspek yaitu:

- a. *Alienation relate to one sense of dissatisfaction with life and to one's sense of distance from god.* Artinya adalah kebermaknaan, ketidakpuasaan dengan hidup dan merasa ada jarak dengan tuhan. Hal ini bukan berarti seseorang yang merasa tidak puas dengan hidup dan merasa ada jarak antara dirinya dengan Tuhan akan mendapatkan kesejahteraan spiritual, melainkan sebaliknya. Seseorang yang merasa mempunyai jarak dengan Tuhan, merasa tidak puas dengan kehidupan yang dijalani saat ini, maka tidak akan mendapatkan kesejahteraan spiritual karena hatinya kering.
- b. *Affiliation relate to god takes care of persons and one's experience of a positive*

*relationship with god*. Artinya menjelaskan hubungan yang positif dengan Tuhan, yakni hubungan yang positif dengan Tuhan adalah seseorang merasa hubungannya begitu dekat dengan Tuhan, segalanya tercukupi ketika dekat dengan Tuhan, sehingga apa yang dilakukannya semata-mata hanya untuk Tuhan. Cenderung memasrahkan apa yang terjadi kepada Tuhan, hal ini menjadikan seseorang selalu berpikir positif.

- c. *Satisfaction with life relate to one's sense of satisfaction with life*. Artinya hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan serta masa depan. Seseorang cenderung puas dengan kehidupan yang dijalani saat ini, memandang masa depan dengan penuh optimis sehingga motivasi yang dimiliki sangatlah tinggi. Hal ini mendorong seseorang untuk selalu berpikir positif.

### **3.4 Peran *Spiritual Well-being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Ada beberapa penelitian yang menjelaskan keterhubungan antara *spiritual well-being* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, baik secara langsung maupun tidak langsung. *Spiritual well-being* dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Tahun 1983, Ellison menemukan bahwa *Spiritual well-being* adalah sebuah ekspresi yang mencerminkan keadaan yang mendasari kesehatan rohani seseorang. Jika ditilik dari kalimat tersebut, maka *spiritual well-being* akan dapat merefleksikan kondisi rohaniah seorang individu, ataupun sebaliknya perilaku yang menunjukkan kondisi rohaniah individu dapat mencerminkan sejauh mana *spiritual well-being* yang dimiliki. Sejalan dengan itu, (Affeldt & MacDonald, 2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa kondisi spiritualitas karyawan berkaitan erat dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Di dalam situasi kerja, individu dengan aspek spiritual yang tinggi akan senantiasa mampu mengembangkan harga diri dan mempertahankan sikap kerja yang baik dan positif sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan (Tan et al., 2009).

Di Indonesia, penelitian Hakim, (2015) yang menemukan bahwa nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki karyawan di tempat kerja adalah sebuah konsep integritas-solidaritas di tempat kerja dan sejauh mana karyawan menerapkan pemahaman spiritualitas yang mendalam mengenai nilai-nilai yang benar dan patut diperhitungkan dalam bekerja. Artinya, individu dengan pemahaman dan pengalaman nilai-nilai agama di dalam melakukan pekerjaannya akan

mencerminkan pribadi yang memiliki *spiritual well-being* yang tinggi.

Penelitian (Ridlo et al., 2021) menemukan bahwa individu yang memiliki dan menerapkan spiritualitas di tempat kerja memberikan makna lebih pada pekerjaan mereka, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi, dan didukung oleh sistem manajerial perusahaan yang baik. Artinya, akan lebih optimal jika organisasi memberikan fasilitas bagi karyawan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya.

Jika dikaitkan dengan *spiritual well-being*, maka dapat ditarik benang merah yang menjelaskan keterkaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan kata lain, individu yang memiliki pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai keberagamaannya serta terpenuhi kebahagiaan rohaniannya maka akan terjaga dalam segala tindakannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tentu akan sangat berkorelasi dengan perilaku positif individu di tempat kerja, bahwa sebagai seorang pekerja individu akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

*Spiritual well-being* yang dimiliki oleh individu akan membuat individu rela dan ikhlas untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk kebersyukurannya kepada Tuhan. Sejalan dengan (Diana, 2012b) yang menjelaskan bahwa individu yang bersyukur kepada Tuhannya adalah individu yang ikhlas dalam bekerja, sehingga ia akan berusaha untuk memaksimalkan daya serta potensi yang dimilikinya itu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Hal ini sejalan dengan Firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat As Saba' ayat 13 yang artinya : "Bekerjalah kalian wahai keluarga Daud, sebagai kesyukuran. Dan Sedikit sekali di antara Hamba-Ku yang pandai bersyukur.

Di tempat kerja *spiritual well-being* juga menjadi pembahasan penting. Spiritual di tempat kerja mengacu pada upaya karyawan dalam menemukan spiritual tempat kerja yang mengacu pada penemuan tujuan akhir kehidupan karyawan, mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait pekerjaan, dan menjalankan nilai-nilai organisasi (Mitroff, I.I. & Denton, E.A, 1999). *spiritual well-being* merupakan perasaan puas individu terhadap hubungannya dengan tuhan dan manusia (vertikal dan horizontal). Dengan adanya *spiritual well-being* yang kuat pada individu maka akan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja secara sukarela. Berdasarkan Pandangan Affective Event Theory (AET) menyebutkan suatu peristiwa yang dialami individu menjadi penyebab munculnya reaksi afektif pada setiap individu (Weiss, H & Cropanzano, R, 1996). Ketika karyawan merasakan

kepedulian dan kasih sayang kepada sesama atau orang lain, mengalami kesadaran batin dalam menjalankan pekerjaan serta menemukan makna dalam bekerja, dan merasakan terhubung dengan transenden atau tuhan, atau dapat dikatakan karyawan memiliki pengalaman positif ditempat kerja, hal ini dapat menyebabkan karyawan bekerja dengan senang bahkan melakukan hal-hal positif melebihi kewajibannya (*job description*) di tempat kerja (Kazemipour, F. & Amin, S, 2012). Hal menunjukkan bahwa individu yang mengalami kesejahteraan spiritual di tempat kerja dapat meningkatkan perilaku citizenship organisasi.

Para peneliti melihat spiritual memberi manfaat bagi hasil organisasi. Spiritual meningkatkan keutuhan manusia, yang mengarahkan kepada kebahagiaan dan kepuasan karyawan (Houghton et al., 2016). Karyawan yang memiliki kesejahteraan spiritual di tempat kerja akan lebih bersedia membantu dan peduli dengan orang lain, hal ini menggambarkan Tindakan OCB. Spiritual di tempat kerja dapat meningkatkan pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan memiliki hubungan baik dengan orang lain yang pada akhirnya membawa pada kesejahteraan dan kebahagiaan (Petchsawang & Duchon, 2012). Karyawan yang memiliki spiritual artinya memiliki tujuan yang lebih besar dalam dirinya, oleh karena itu karyawan akan berkontribusi lebih kepada orang lain atau kelompoknya (Mitroff, I.I. & Denton, E.A, 1999); (Ashmos & Duchon, 2000); (Chinomona, 2012)research efforts on the same and the mediating influence of workplace spirituality and organizational citizenship behaviour focused on the SMEs sector context have largely been scarce particularly in developing countries of Southern Africa. Therefore, the principal objective of this study is to fill this void. Five research hypotheses are posited and a sample data of 320 collected from the SME employees in Zimbabwe is used to empirically test the hypotheses. The results of this study show that, organizational support positively influences SME employees' workplace spirituality, citizenship behaviour and consequently their job performance in a significant way. Managerial implications of the findings are discussed and limitations and future research directions are indicated."

,"container-title": "AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT", "DOI": "10.5897/AJBM11.2286", "ISSN": "19938233", "issue": "36", "journalAbbreviation": "Afr. J. Bus. Manage.", "language": "en", "source": "DOI.org (Crossref. Selain itu, karyawan yang memiliki spiritual yang baik akan lebih mungkin untuk membawa seluruh diri mereka (seperti fisik, mental, emosional, dan spiritual)

di tempat kerja, sehingga karyawan memiliki komitmen dalam bekerja, bertanggungjawab dalam membantu organisasi mencapai tujuan organisasi dan bahkan melakukan hal-hal yang positif yang melampaui apa yang ada dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Secara fundamental spiritual yang dimiliki karyawan akan membawa pandangan dan hubungan yang positif tentang Tuhan dan orang lain di kehidupan mereka. Hal ini artinya, karyawan yang memiliki spiritual akan memiliki pekerjaan dan pengalaman yang lebih bermakna dan memiliki tujuan, serta membuat karyawan lebih menghargai dan menunjukkan lebih banyak perilaku kewarganegaraan atau OCB. Selain itu, spiritual juga membuat lebih sensitif terhadap kebutuhan orang lain dan akibatnya memunculkan lebih banyak perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

Hipotesis: "Ada hubungan antara *Spiritual Well-Being* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.




## BAB IV

# ETIKA KERJA ISLAM

### 4.1 Makna Etika Kerja Islam

Sejak awal, Islam telah memiliki pandangan tentang aktivitas kerja tidak hanya sebagai panggilan Ilahi tetapi juga aspek yang penting dari kehidupan manusia, sumber kepuasan sosial dan kesenangan psikologis. Dalam Al-Quran, Allah memerintahkan muslim untuk terus bekerja kapan pun dan di mana pun, perintah ini tertuang dalam Al-Quran surat Q.S Al-jumu' ah ayat 10:



فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*“Apabila Shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”*

Islam memerintahkan manusia untuk bekerja, yang pada mulanya pekerjaan manusia adalah berdagang. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa pedang harus melakukan tugas-tugas yang tidak hanya sebagai tuntutan moral, tetapi yang terpenting juga adalah untuk keberlangsungan hidup dan perkembangan masyarakat. Rasul berkata *“saya menghargai pedang, karena mereka adalah pengantar dan hamba Allah yang dipercaya di bumi, dan pedagang muslim yang*

*jujur dan benar akan berdiri Bersama para syuhada pada hari pembalasan*". Hal ini artinya Islam mengatur umatnya dalam bekerja yang tertuang dalam alquran dan Hadist nabi Muhammad SAW.

Bekerja sebagai upaya dalam mencapai kesejahteraan diri, keluarga dan masyarakat. Pandangan Renita (2006), menjelaskan bahwa kerja, jika dipandang dari sudut sosial, merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan serta mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius kerja adalah upaya untuk mengatur dunia sesuai kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Makna bekerja dalam Islam, sebagaimana yang terkandung dalam Al-Quran, menggunakan beberapa istilah yang berarti kerja, diantaranya; *'amal* (kerja), *kasb* (pendapatan), *sakhkhara* (untuk memperkerjakan atau mengguna), *ajr* (upah atau penghargaan), *ibtigha'a fadl Allah* (mencari keutamaan Allah). Dalam Hadist banyak menyebutkan kata *'amal* dengan arti kerajinan tangan atau perbuatan jasmaniah pada umumnya. Ayat al Quran banyak penggunaan kata *iman* diikuti dengan kata "*amal Shaleh*" yang berarti bahwa iman yang tertanam di dalam hati hanya akan berarti apabila membuahkan perbuatan lahiriah yang nyata sesuai dengan tuntunan iman itu sendiri (Al Faruqi, 1995).

Islam memandang konsep dasar kerja atau *amal* adalah niat yang akan membedakan suatu tindakan itu berupa kebajikan atau tidak. QS. Al-Baqarah : 286, dengan tegas menyatakan bahwa suatu kewajiban kepada setiap manusia untuk melakukan yang terbaik dalam memikul amanah dan tanggung jawab karena Allah tidak akan memberatkan seseorang dengan sesuatu yang tidak mampu dilakukannya. Setiap manusia dikaruniai suatu kelebihan dan untuk itu dia akan dimudahkan mengerjakan apa yang telah diketahuinya.

Manusia sebagai makhluk yang bekerja (*homo faber*), melalui kerja manusia menyatakan eksistensi dirinya dalam kehidupan bermasyarakat. Bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia dan karenanya menjadi hakikat kodrati yang selalu terbawa dalam setiap jenjang perkembangan kemanusiaannya, sebab dengan kerja manusia dapat melaksanakan pembangunan perekonomian masyarakat dan sekaligus sebagai cermin pelaksanaan perintah agama (Asy'arie, 1997) dengan memberi berbagai kemudahan hidup dan jalan-jalan mendapatkan rezeki di bumi yang penuh



dengan segala nikmat, sebagaimana dijelaskan dalam Al Quran surah al-Mulk; 15 : *“Dialah yang telah menciptakan bumi dan isinya agar selalu tunduk dan patuh, pergilah ke segala penjuru bumi dan makanlah rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya tempat kembali”* dan dalam ayat yang lain Allah SWT berfirman: *‘Bila Shalat telah dilaksanakan secara sempurna, berpencarlah kamu di bumi carilah limpahan karunia Allah dan zikirlah kepada-Nya sebanyak-banyaknya agar kamu sekalian berhasil’* (QS. Al Jumu’ah ; 10).

Islam terbuka terhadap berbagai lapangan pekerjaan bagi umatnya, agar mereka dapat memilih yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, pengalaman dan kesenangannya. Manusia tidak dipaksakan untuk memilih pekerjaan tertentu, kecuali pekerjaan tersebut akan mendatangkan kemaslahatan umum. Sekalipun Islam memberikan kebebasan memilih lapangan kerja, namun bila ternyata akan membawa bahaya baik terhadap individu maupun umum, moral maupun material, maka lapangan kerja jenis ini diharamkan oleh Islam (Qardawy, 1996). Islam memerintahkan pekerja muslim agar tidak melakukan kontrak kerja untuk kemaksiatan, dan mendorong bekerja pada lingkungan yang diharamkan serta tidak melampaui batas. Mencari rezeki dan bekerja pada lingkungan yang halal merupakan usaha untuk memelihara *maru’ah* (harga diri) dan kehormatan manusia itu sendiri, dengan begitu kerja apa saja selagi halal adalah baik dan terhormat menurut Islam (Basyir, 1987). Sebagaimana firman Allah SWT : *“Wahai sekalian manusia, makanlah dari apa yang ada di muka bumi yang halal lagi baik”* (QS. Al-Baqarah ; 168). Rosulullah SAW bersabda : *“Mencari (rezeki) yang halal adalah wajib setelah kewajiban (yang lain)”*.

Al Qalami 2003, menyebutkan setiap muslim yang akan melakukan kegiatan muamalah penting untuk memperhatikan tujuh faktor berikut ini:

- Menanamkan niat yang baik dan akidah dalam memulai pekerjaan
- Berniat melaksanakan salah satu fardu kifayah di dalam pekerjaannya
- Tidak menjadikan dunia menghalangi akhirat
- Selalu ingat kepada Allah meskipun sibuk dalam urusan pekerjaan
- Jangan terlalu serakah dalam mencari rezeki
- Tidak hanya mencegah sesuatu yang haram, namun berhati-hati pula terhadap sesuatu yang bersifat syubhat
- Hendaknya berhati-hati dalam bergaul, karena jika salah pergaulan akan merugikan diri sendiri.

Setiap muslim diwajibkan melakukan pekerjaan yang memberikan hasil bermanfaat bagi dirinya dan bagi orang lain, setiap muslim bebas memilih pe-

kerjaan yang hendak dilakukannya, asalkan sesuai dengan hasrat dan bakatnya. Namun, Islam tidak mendorong umatnya hanya bekerja sekedar saja, tetapi Islam memerintahkan umatnya bekerja dengan tekun dan bersungguhsungguh, serta didukung dengan pengetahuan dan *skill* yang optimal serta menyelesaikan dengan sempurna.

Pada masa kejayaan Islam di abad ke enam terlihat bahwa pengetahuan, perdagangan, industri, pertanian dan pembangunan organisasi berkembang sangat pesat. Hal ini disebabkan para pekerja berpedoman pada Al-Quran dan Hadist. Prinsip-prinsip Al-Quran dan Hadist Nabi Muhammad SAW sebagai panduan atau etika bagi umat Islam dalam menjalankan pekerjaan. Konsep etika kerja yang menjadi panduan kerja umat muslim dikenal dengan etika kerja Islam/*Islamic work ethics* (IWE).

Etika kerja ini telah banyak diteliti oleh penelitian di Barat. Awal penelitian etika kerja perkenalkan oleh Max Weber tahun 1905, yang fokus kajian pada Etika Kerja Protestan (PWE) yang melihat hubungan antara Protestan dan kapitalisme (A. J. Ali, 1992). Penelitian tentang etika kerja Islam ini lebih banyak dilakukan di barat pada masyarakat barat, dan kemudian sarjana muslim di barat meneliti etika kerja Islam dengan berbagai variabel, tetapi tetap terbatas pada kondisi geografis dan ukuran sampel. Berdasarkan hal ini, maka para peneliti terus mencoba meningkatkan kajian etika kerja Islam pada masyarakat yang memiliki geografis berbeda sebab etika kerja bersumber dari agama.

Pada awalnya penelitian tentang etika kerja Islam belum begitu banyak dikembangkan oleh para ahli barat, namun telah ada beberapa karyanya yang telah berkontribusi dalam mempromosikan dan memaparkan prinsip kerja Islami dalam kehidupan organisasi (Ahmad, 2011). Hal ini disebabkan terbatasnya akses terhadap kekayaan literatur studi Islam yang terkait dengan etika bisnis dan organisasi dalam perspektif Islam (A. J. Ali & Al-Owaihian, 2008). Upaya untuk menciptakan Etika Kerja Islam telah mulai pada tahun 1980an. Ahli yang memperkenalkan penelitian tentang etika kerja berdasarkan agama Islam ada Nasr tahun 1984 (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011a) yang dinamakan dengan Etika Kerja Islam/*Islamic Work Ethic* (IWE). Dan pada awal 1980an ini penelitian tentang etika kerja Islam mendapat perhatian dari para peneliti muslim seperti Ali, (1988); Yousef, D. A, (2000); Ali & Al-Kazemi, (2007)"container-title":"Cross Cultural Management: An International Journal", "DOI":"10.1108/13527600710745714", "ISSN":"1352-7606", "issue":"2", "journalAbbreviation":"Cross Cultural Management", "language":"en", "page":"93-104", "source":"DOI.org (Crossref;

dan Zaman, 2013). Perkembangan kajian tokoh-tokoh tersebut berlanjut sampai dua dekade terakhir dan ditambah dengan tokoh lain seperti Ali & Al-Owaihian, (2008); Uygur, (2009); dan Khalil & Abu-Saad, 2009). Latar belakang peneliti Muslim mengkaji etika kerja Islam sebagai respons terhadap penelitian Weber dan keyakinan dalam Islam terkait pekerjaan sebagai komponen integral dari kehidupan manusia.

Konsep IWE fokus pada beberapa hal di dunia kerja. Fokus kajiannya adalah kerja keras, komitmen organisasi, kreativitas dalam kerja dan Kerja sama tim selama jam kerja (Yousef, D. A, 2000). Prinsip dasar IWE pada konsep Islam yakni Tauhid, khalifah dan 'adl. Selain itu, IWE merupakan bentuk perilaku kerja yang mengikuti ajaran Al-qur'an dan As-Sunnah, artinya ajaran Islam menjadi dasar atau pedoman perilaku (Kamaluddin, 2010). Aspek dasar dari IWE seperti *team work*, perilaku baik (jujur, dedikasi, komitmen, keadilan, kemurahan hati), moral baik, bekerja untuk kehidupan pribadi dan sosial dan memiliki tujuan. Dalam kajian IWE, memandang bekerja adalah sarana untuk pencapaian pribadi dan sosial, tergantung pada niat individu, dan selalu menerapkan moral yang baik (Gustiawan, 2015). Dalam bekerja IWE tidak hanya memiliki aspek materi atau dunia tetapi juga adalah mencapai kebahagiaan akhirat yang berlandaskan al-qur'an dan as-sunnah.

Kata etika berasal dari Bahasa Yunani yakni "Ethos" yang berarti "karakter, semangat, dan sikap pada sekelompok orang atau budaya" (Loeb, 1971 in Al-Aidaros et al., 2013). Berdasarkan kamus *Oxford*, etika didefinisikan sebagai; (1) sistem prinsip-prinsip moral dimana Tindakan manusia dapat dinilai sebagai perilaku baik atau buruk, benar atau salah; (2) aturan perilaku yang berkaitan dengan tingkatan perilaku manusia. Selain itu, Etika dimakna oleh Rachels, & Rachels, (1993) sebagai seperangkat prinsip moral, aturan perilaku atau nilai. prinsip etika digambarkan dalam perilaku individu dalam berhubungan dengan orang lain (Azmi, 2006), sedangkan Elegido, (2000) menggambarkan etika sebagai sebuah misi, pemahaman tentang kehidupan yang baik, kehidupan yang layak untuk dijalani. Etika berbicara tentang apa yang seharusnya dan standar yang harus diikuti. Pandangan Hayes et al., (2007) tentang etika sebagai seperangkat prinsip moral, aturan perilaku dan nilai-nilai yang relevan ketika seseorang harus membuat keputusan dari pilihan yang berbeda mengenai prinsip-prinsip etika. Maka hal ini dapat kita pahami, bahwa etika merupakan pedoman, aturan, nilai, dan moral perilaku yang benar dilakukan dan apa yang tidak.

Dalam sudut pandang Islam, etika terkait beberapa istilah dalam Bahasa

Arab. Istilah-istilah tersebut adalah *ma'ruf* (disetujui), *khayr* (kebaikan), *haqq* (kejujuran dan kebenaran), *birr* (kebijakan/berbudi), *qist* (persamaan), *'adl* (keseimbangan dan keadilan) dan *taqwa* (takwa). Perbuatan baik digambarkan sebagai perilaku shaleh dan perbuatan buruk digambarkan dengan *sayyi'at*. Dan istilah yang paling erat kaitannya dengan etika al-qur'an adalah "*akhlaq*". Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Velasquez, (2014) bahwa etika tidak hanya mengenai benar dan salah tetapi etika adalah bagaimana seseorang mengetahui yang benar dari yang salah.

Etika dalam Islam diartikan sebagai prinsip dan nilai yang bersumber dari ajaran Islam. Dan konsep etika didefinisikan sebagai prinsip dan nilai kebaikan yang didasarkan kepada ajaran Islam. Etika berkaitan dengan keimanan. Iman artinya adalah perasaan agama yang dihasilkan dari mengikuti apa yang Allah *ta'ala* perintahkan untuk dilakukan (Al Banna, 1940). Dan iman tidak dapat diterima dalam Islam jika tidak berkaitan dengan perbuatan baik. Rasulullah bersabda "*Orang yang paling baik imannya adalah orang yang memiliki karakter atau akhlak yang baik*" (Al-Ghazali, 2001). Artinya Iman yang kuat akan melahirkan akhlak yang baik dan iman yang lemah akan mengakibatkan keruntuhan akhlak. Islam juga mengatur kehidupan dan akhlak dalam berbisnis. Akhlak utama dalam berbisnis adalah kejujuran dan transaksi yang adil, dan seorang pengusaha harus menjadi orang yang memiliki prinsip etika yang tinggi. Islam mengatur kehidupan dalam berbisnis, dan karakteristik Islam yang komprehensif, realistis dan seimbang yang mempengaruhi etika dalam bekerja.

Konsep etika kerja Islam (IWE) didefinisikan oleh beberapa ahli. Definisi IWE menurut Ali (2005) adalah seperangkat prinsip moral yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah berdasarkan pada Al-Qur'an dan hadist, khususnya di tempat kerja. Hal senada disebutkan oleh Hashi, (2011) bahwa etika kerja Islam adalah prinsip benar dan salah yang dimaksudkan untuk menunjukkan apa yang harus dilakukan manusia sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan bentuk kehidupan dalam hadist Nabi Muhammad SAW. Dalam ajaran Islam bahwa bekerja sebagai suatu cara untuk mengembangkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologi untuk mempertahankan kehormatan diri, untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, dan menguatkan iman (A. J. Ali & Al-Owaidan, 2008). Hal ini artinya etika kerja Islam adalah pedoman yang mengatur perilaku kerja berdasarkan alquran dan hadist Nabi Muhammad SAW.

Etika kerja Islam didefinisikan oleh Ahmad, (2011) sebagai seperangkat nilai

atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al Quran dan sunnah/hadits mengenai kerja dan kerja keras (Marri, 2013), mendefinisikan orientasi terhadap pekerjaan, dan pendekatan ini sebagai kebajikan dalam hidup manusia. Islam menempatkan pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika seperti mengatur semua aspek kehidupan. Hayati (Marri, 2013) etika kerja Islam adalah refleksi nilai-nilai yang baik dalam perilaku, tindakan, pemikiran atau bahkan hati. Etika kerja Islam menurut (Beekun, 1997) adalah sebagai tatanan prinsip moral yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam konteks Islam.

Etika kerja Islam menurut (A. J. Ali & Al-Owaihian, 2008) adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Sementara Asy'ari (1997), mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-quran dan sunnah yang berkaitan dengan kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam memuat nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang dilingkungan kerja yang didalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas (Hayati & Caniago, 2012). Konsep awalnya berasal dari Al Quran dalam surah Al. An'am ayat 135 yang artinya: *Katakanlah hai kaumku berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya Aku pun berbuat pula, kelak kamu akan mengetahui, siapakah di antara kita yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.*

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam adalah seperangkat nilai-nilai dan norma-norma yang bersumber dari Al-quran dan hadits Nabi yang membentuk orientasi mukmin dalam melakukan pekerjaannya dan berinteraksi sosial dengan lingkungan tempat kerjanya.

## 4.2 Dimensi Pembentuk Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam didasari oleh lima hal menurut Navqi (dalam Tasmara 2008), pertama *unity* (kesatuan), konsep ini terkait dengan konsep keesaan Allah (tauhid) sebagai hubungan vertikal antara manusia dengan Tuhannya, kedua *equilibrium* (keseimbangan), konsep ini terkait dengan konsep '*adl* (keadilan dan kepemilikan), ketiga *free will* (kebebasan berkehendak), setiap orang diberikan kebebasan untuk mengerjakan sesuai dengan keinginannya sampai pada tingkat tertentu, tetapi kebebasan ini harus disertai dengan tanggung jawab kepada Allah dan kepada sesama, keempat *responsibility* (tanggung jawab) ini berkaitan dengan pertanggungjawaban seseorang terhadap segala tindakan yang di-

lakukan baik yang berhubungan dengan manusia maupun dengan Allah SWT, kelima *benevolence* (kebajikan), setiap muslim didorong untuk beramal kebajikan sesuai dengan kemampuannya tanpa mengharapkan timbal balik dari apa yang telah dilakukannya.

Pekerjaan yang diridhai oleh Allah SWT adalah pekerjaan yang dilandasi oleh adab atau etika tertentu, yakni apabila:

1. Diniatkan ikhlas karena Allah SWT. setiap muslim dalam bekerja harus meluruskan niat hanya boleh ditujukan semata-mata untuk mendapatkan ridha dari Allah SWT, artinya bekerja tidak melulu soal mencari kegiatan, uang dan keuntungan, tapi lebih daripada itu, adalah menunaikan kewajiban seorang manusia kepada Allah SWT untuk bekerja, mencari nafkah, serta menunaikan kewajiban-kewajiban Islam lainnya seperti zakat infak dan shadaqah. Niat utama karena Allah SWT, maka konsekuensi dalam bekerja adalah selalu memulai aktivitas bekerja dengan zikir kepada Allah, dimulai dari berangkat dari rumah, lisannya dibasahi dengan doa "*bismillahi tawakkaltu alallah, la haula wala quwwata illa billah*", pada saat pulang bekerja pun, kalimat tahmid menggema dalam dirinya yang keluar melalui lisannya. Sehingga diri dan lisan selalu terjaga dari mengingat Allah SWT.
2. Bekerja dengan tekun, profesional dan sungguh-sungguh (*itqon*). Totalitas dalam bekerja sangatlah penting dan menjadi hal mendasar, karena dari sini terlihat seberapa profesionalnya individu dalam melakukan pekerjaannya. Esensi dari bekerja adalah bagaimana individu dapat memenuhi kewajiban-kewajiban dalam bekerja, seperti kehadiran tepat waktu, menyelesaikan dan menuntaskan pekerjaan yang diamanahkan sesuai target (bahkan melebihi target) tidak menunda-nunda, terlebih lagi mengabaikan pekerjaannya, disiplin, memiliki keahlian dibidangnya. Sebagaimana hadist yang diriwayatkan oleh Aisyah ra, Rasulullah SAW pernah bersabda; "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, dia *itqon* (menyempurnakan) pekerjaannya (HR. Thabrani),
3. Mengutamakan kejujuran dan amanah dalam bekerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan pastinya butuh pertanggungjawaban baik di hadapan Allah SWT, maupun di hadapan manusia. Oleh karena itu menjaga ke-ridhoan Allah dan kepercayaan konsumen/klien, karena kesuksesan akan sangat bergantung dari kepuasan dan kepercayaan mereka dengan

cara menjadi pekerja yang jujur dan amanah. Implementasi jujur dan amanah dalam bekerja diantaranya, tidak mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya, tidak curang, objektif dalam menilai. Sebagaimana hadist Rasulullah SAW: “Seorang pebisnis yang jujur lagi dapat dipercaya, (kelak akan dikumpulkan) bersama para Nabi, shiddiqin dan syuhada (H.R. Turmudzi).

4. Memahami dan menerapkan etika sebagai seorang muslim. Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi kesopanan dan kehormatan seseorang. Cerminan seorang muslim dalam bekerja dimulai dari tutur kata dalam memilih bahasa saat berbicara, bertegur sapa, berpakaian, berinteraksi bergaul dengan rekan kerja maupun klien, makan, minum berhadapan dengan consumer dan lain-lain. Sebagaimana sabda Rasulullah Saw dalam hadistnya, “*Orang mu’min yang paling sempurna imannya adalah mereka yang paling baik akhlaknya,*” (HR. Turmudzi)
5. Tetap memegang teguh prinsip-prinsip syariah. Semakin pesat kemajuan zaman, prinsip-prinsip syariah dalam bekerja akan semakin sulit didapatkan, karena berkaitan dengan kemajuan keuntungan dan penghasilan lebih dari pekerjaan. Ini merupakan tantangan bagi iman seorang muslim agar senantiasa meningkatkan iman dan mempertahankan kehalalan suatu pekerjaan dan meninggalkan hal-hal yang haram. Prinsip syariah dalam bekerja dibagi menjadi dua kelompok ; pertama dari sisi zat atau substansi pekerjaan, seperti tidak memproduksi barang haram, tidak menyebarkan kefasihan (seperti pornografi dan permusuhan), riba, risywah dan lain-lain, ; kedua dari sisi penunjang yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti menutup aurat, menjaga pandangan, menghindari ikhtilaf antara laki-laki dan perempuan.
6. Menghindari Syubhat. Syubhat adalah sesuatu yang kehalalan dan keharamannya masih diragukan dan samar yang berasal dari internal maupun eksternal. Hadist mengisahkan tentang syubhat, bahwa Rasulullah SAW bersabda; “*Halal itu jelas dan haram itu jelas, dan diantara keduanya ada perkara-perkara yang syubhat. Maka barang siapa yang terjerumus dalam perkara yang syubhat, maka ia terjerumus pada yang diharamkan*” (HR. Muslim)
7. Menjaga ukhuwah Islamiyah. Persaingan dalam pekerjaan dapat saja terjadi, namun perlu diingat ukhuwah Islamiyah antara sesama muslim hukumnya wajib untuk senantiasa dijaga dan dipererat. Rasulullah SAW, mengemukakan hal yang bersifat preventif agar tidak merusak ukhuwah

Islamiyah di kalangan kaum muslimin. Sabda beliau, “Dan janganlah kalian membeli barang yang sudah dibeli saudara kalian, karena jika terjadi kontradiktif dari hadis di atas, tentu akan merenggangkan ukhuwah Islamiyah diantara mereka, misal saling curiga dan su’udzon.

Ali & Al-Owaihian, (2008) mengusulkan empat konsep utama dalam membangun etika kerja Islam, keempat konsep tersebut adalah sebagai berikut: pertama; usaha, dipandang sebagai faktor yang diperlukan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat, kedua; kompetisi. Islam tidak ada batasan dalam area pasar untuk kompetisi, namun kompetisi dilarang bila berkaitan dengan barang terlarang (misalnya, alkohol dan judi), kegiatan yang berhubungan dengan barang terlarang dan manipulasi harga, ketiga; transparansi, yaitu kebutuhan atas kepercayaan dan kejujuran dalam bertransaksi atau dalam kegiatan ekonomi yang berhubungan dengan barang dan jasa. Keterbukaan dan kejujuran akan meningkatkan loyalitas pelanggan dan reputasi pasar, keempat; perilaku bertanggungjawab. Persaingan usaha dan transparansi dapat menghasilkan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam jangka pendek, Namun bila ketiga hal tersebut tidak diimbangi dengan tindakan yang bertanggungjawab maka dapat menyebabkan bencana.

Ali, (1988) menyusun instrumen etika kerja Islam dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kemalasan adalah kebiasaan buruk
- b. Dedikasi dalam bekerja bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain
- c. Bekerja dengan baik bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain
- d. Keadilan dan kemurahan hati ditempat kerja diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat
- e. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang dapat memberikan kontribusi untuk kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.
- f. Seseorang harus bekerja dengan kemampuan terbaiknya
- g. Bekerja merupakan sarana untuk membangun perkembangan pribadi dan hubungan sosial
- h. Hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja
- i. Lebih banyak waktu terbuang (bermalas-malasan) tidak baik bagi organisasi
- j. Hubungan antar pribadi yang baik dalam organisasi (perusahaan) harus ditekankan dan dikembangkan
- k. Bekerja memungkinkan manusia untuk mengubah nasib dirinya sendiri



- l. Kreativitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan
- m. Dengan lebih banyak bekerja maka seseorang akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan
- n. Bekerja memberikan kemandirian pada seseorang
- o. Seorang karyawan yang berhasil adalah karyawan yang dapat memenuhi target pekerjaannya
- p. Seorang karyawan harus bekerja keras secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya
- q. Nilai kerja lebih ditentukan dari niat yang menyertainya daripada hasil kerja yang dicapai.

Menurut Chanzanagh & Akbarnejad, (2011) Etika kerja Islam dibentuk dari beberapa dimensi, yaitu;

1. *Work results for Islamic Ummah*. Usaha pekerjaan yang dilakukan dianjurkan dalam Islam adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam. Dimensi ini menggambarkan konsep keder-mawanan.
2. *Cooperation & collaboration*. Dalam Islam dianjurkan untuk saling membantu dan bekerja sama dalam pekerjaan. Semangat kerja sama dan persatuan dalam Islam mempengaruhi semua aspek kehidupan. Islam memerintahkan umat Islam untuk bekerja sama dan gotong royong dalam segala kegiatan terutama dalam kegiatan ekonomi dan mengakuinya sebagai tanda ketakwa-an.
3. *Justice and fairness*. Keadilan dan kejujuran dalam pekerjaan memberikan kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam melarang mengumpulkan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau haram. Dalam Islam menegakkan keadilan dan kejujuran dilakukan sebagai kedekatan kepada Tuhan. Dengan keadilan ini dapat mencegah perbedaan kelas sosial yang parah/kesenjangan sosial.
4. *Trusteeship* yakni kepercayaan. Kepercayaan ini adalah anjuran bagi umat muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosial-ekonomi.
5. *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dan untuk mendekati diri kepada Allah.
6. *Work Intention* adalah niat dalam melakukan tugas pekerjaan
7. *Work type*. Banyak tipe pekerjaan mengharuskan umat muslim untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dan tidak bertentangan

dengan syariat Islam.

Rokhman, (2010), menyebutkan indikator untuk mengukur etika kerja Islam adalah sebagai berikut:

1. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan
2. Bekerja dengan baik, bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama
3. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama
4. Seorang melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik
5. Pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting
6. Hidup tidak bermakna tanpa kerja
7. Menganggur dan membuang-buang waktu adalah tidak untuk masyarakat
8. Pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana mengontrol kebiasaan
9. Kreativitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi
10. Individu yang bekerja adalah selangkah lebih maju dalam kehidupannya
11. Pekerjaan memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri
12. Individu dianggap sukses bila mampu memenuhi deadline pekerjaannya.
13. Individu harus selalu bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab

Penjelasan di atas menunjukkan ada banyak pendapat mengenai dimensi dan indikator dari etika kerja Islam. Penulis menggunakan pendapat dari Chanzanagh & Akbarnejad, (2011) dimana etika kerja Islam dibentuk dari beberapa dimensi, yaitu; *work intention, trustee ship, work type, work results for Islamic Ummah, justice and fairness, cooperation & collaboration dan work as the only source of ownership.*

#### **4.3 Bagaimana Etika Kerja Islam Dapat Mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Etika kerja Islam menekankan kerja sama, integritas dan tanggung jawab sosial. Islam mengajarkan bahwa manusia harus saling tolong menolong dalam kebaikan, sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al Quran, surah Al- Maidah, ayat 2, yang artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala’id (hewan-hewan qurban yang diberi tanda) dan jangan pula mengganggu orang-orang yang mengunjungi baitulharam; mereka mencari karunia dan keridhoan dari Tuhannya. Tetapi apabila*

*kamu menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencianmu terhadap suatu kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorong kamu berbuat melampaui batas (terhadap mereka). Dan salin tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dana takwa, dan jangan saling tolong menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaannya”.*

Hadist Nabi yang menjelaskan tentang tolong menolong, seperti yang diriwayatkan oleh Imam Muslim, sebagai berikut “*Barang siapa melapangkan seorang mukmin dari kesusahan dunia, Allah akan melapangkan dari salah satu kesusahannya di hari kiamat. Barang siapa meringankan penderitaan seseorang, Allah akan meringankan penderitaannya di dunia dan akhirat. Barang siapa menutup (aib) seorang muslim Allah akan menutup (aib)nya di dunia dan akhirat. Allah akan menolong seorang hamba selama hamba itu mau menolong saudaranya”.* (H.R. Muslim)

Etika kerja Islam, juga mengajarkan usaha sekecil apa pun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini akan menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan kebanggaan hidup. Semangat kebersamaan dalam Islam berpengaruh terhadap seluruh aspek kehidupan, kerja sama merupakan salah satu hasil dari kebersamaan tersebut. Kerja sama berkaitan dengan nilai dan cara individu dalam meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang menilai bekerja merupakan ibadah, dimana ibadah pada dasarnya adalah wajib, sehingga memaknai bekerja adalah kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Kerja sama juga dapat mendukung peningkatan produktivitas yang tinggi dalam *Islamic Ummah*. Prinsip-prinsip dalam etika kerja Islam membawa individu dalam organisasi memberikan performa yang lebih terhadap pekerjaannya.

Penelitian Abbasi & Rana (2012), Alhyasat (2012) dan Zaman, et al (2012) mengatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, bahwa seseorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Etika kerja Islam didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang dari Al-Quran dan Sunnah mengenai pekerjaan. Etika kerja Islam menekankan pada niat daripada proses (Yousef, 2001). Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif dan dapat mengarahkan kepada sikap kerja *Organizational Citizenship Behavior*.

Dalam banyak penelitian menyebutkan etika kerja Islam memberikan

dampak positif bagi organisasi. Etika kerja Islam memberikan dampak pada perubahan organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan intensi turnover (Yousef, D. A, 2000, 2001); (Khalil & Abu-Saad, 2009b); (Mohamed et al., 2010); (Ahmad, 2011); (Khan et al., 2015). Selain itu, etika kerja Islam dalam beberapa penelitian menyatakan bahwa etika kerja Islam secara sukses mempengaruhi OCB (Organ, 1988). Islam mendorong kerja sama di tempat kerja dan kegiatan yang mendukung seperti kesejahteraan masyarakat, yang diterjemahkan ke dalam OCB dalam konteks organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa etika kerja Islam memiliki efek positif pada OCB. Sebab etika kerja Islam menekankan kerja sama, loyalitas dan tindakan tanpa pamrih, artinya individu yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi akan dapat menunjukkan tingkat OCB yang tinggi pula.

Hipotesis: “Ada hubungan antara Etika kerja Islam dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

## BAB V

# WORKPLACE WELL-BEING

**M**enjadi seseorang yang sejahtera dan bahagia secara psikologis adalah impian banyak orang. Hidup bahagia yang diimpikan itu tidak hanya pada kehidupan pribadi saja melainkan dalam semua aspek kehidupan, termasuk kehidupan bekerja. Kehidupan bekerja menjadi bagian yang penting dalam perjalanan individu yang akan mempengaruhi kehidupan personalnya, kesehatannya, psikososialnya dan begitu pun sebaliknya. Namun, dibalik semua itu memiliki kehidupan bekerja yang menyenangkan dan bahagia merupakan cita-cita dan harapan bagi setiap individu, dalam hal ini individu yang bekerja. Bekerja erat kaitannya dengan sejauh mana performansi dan kinerja individu dalam menjalankan pekerjaannya itu. Bekerja akan memberikan dampak positif maupun negatif bagi kehidupan individu. Ada yang mendedikasikan dirinya untuk pekerjaannya karena begitu banyak hal baik dan positif yang diberikan pekerjaannya bagi dirinya, dan akan melakukan apa pun untuk pekerjaannya dan untuk organisasinya. Namun disisi lain ada juga yang menganggap pekerjaan sebagai tumpuan hidup, walaupun tidak menyenangkan namun mereka merasa bergantung secara pendapatan pada pekerjaannya itu.

Dalam bukunya yang berjudul *Happy at Work*, Rowan (2008) menjelaskan bahwa terdapat tiga bagian penting yang menentukan kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Ketiga bagian itu penting untuk diketahui dan dipraktikkan dalam kehidupan bekerja karena diyakini akan menciptakan kebahagiaan di tempat kerja. Pertama, kebahagiaan di tempat kerja dapat dicapai dengan cara meningkatkan kemampuan seseorang dalam mengelola diri sendiri. Kemam-

puan ini akan membantu seseorang dalam melakukan proses menggali dan mengidentifikasi serta mengeksplorasi hal-hal apa saja yang dapat membuat kita bahagia di tempat kerja. Kedua, kebahagiaan di tempat kerja akan dapat dicapai ketika seseorang memiliki kemampuan dalam mengelola orang lain. Hal penting dari kemampuan ini adalah mengetahui dan mencari cara, model dan strategi apa yang dapat diaplikasikan di tempat kerja yang dapat membantu seseorang untuk menjalin hubungan dengan rekan sejawat, atasan, bawahan di tempat kerja dan bagaimana cara memaksimalkan hubungan tersebut. Terakhir adalah kemampuan individu dalam mengelola dunia kerja.

Bagian terakhir ini adalah sejauh mana seseorang mampu memberikan tantangan-tantangan bagi diri sendiri untuk menciptakan peluang terbaik dalam upaya pengembangan karier yang gemilang. Dengan menantang diri untuk melakukan pengembangan diri melalui kegiatan-kegiatan eksternal seperti mengikuti pelatihan, workshop pengembangan karier, dan memberikan usaha yang terbaik adalah hal yang dapat menjadi sebuah tantangan tersendiri dalam upaya pengembangan karier. Yang paling penting adalah, ketiga bagian ini saling berhubungan satu sama lain, untuk mewujudkan kebahagiaan di tempat kerja. Artinya kebahagiaan ataupun kesejahteraan ditempat kerja merupakan serangkaian proses yang dapat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola diri, mengelola orang lain dan mencari peluang untuk mengembangkan diri dan karier tentunya.

Perlu digaris bawahi dan penting untuk diketahui bahwa, kebahagiaan bukanlah menjadi tujuan utama dalam bekerja, namun bagaimana kita melakukan pekerjaan kita dengan hati yang bahagia dan penuh suka cita. Kebahagiaan di tempat kerja dimulai dengan memiliki kesadaran diri. Kesadaran diri di sini bukan dalam artian mementingkan diri sendiri, melainkan bagaimana individu mampu memusatkan perhatiannya pada kapasitas dan kelebihan yang dimiliki yang dapat menunjang pekerjaan. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai tindakan *memusatkan perhatian pada diri sendiri*. Dengan kata lain, perlu berkaca tentang bagaimana keadaan, diri, kesehatan, kualifikasi serta kompetensi yang dimiliki dalam menunjang suatu pekerjaan. Mengapa kesadaran diri ini penting untuk menjadi pribadi yang lebih bahagia di tempat kerja? Jawabannya adalah kesadaran diri akan membawa dan menuntun diri kita serta memberi tahu kita bahwa seseorang yang sadar diri akan memiliki perasaan yang lebih jelas tentang arah dan tujuan mereka dalam bekerja (Rowan, 2008).

Seseorang yang memiliki kesadaran diri akan tahu ke mana mereka

ingin berada dan bagaimana menuju ke sana. Seseorang yang sadar diri lebih bertanggung jawab atas perilaku mereka. Sejalan dengan ini Duval & Wicklund (1972) menjelaskan bahwa kesadaran diri mengacu pada kapasitas untuk menjadi objek perhatian seseorang. Dalam keadaan ini seseorang secara aktif dapat mengidentifikasi, memproses, dan menyimpan informasi tentang diri. Bagaimana seseorang menjadi sadar diri, mengapa seseorang secara sadar diri berusaha untuk memulai, dan kapan seseorang cenderung terlibat dalam pengamatan diri adalah dengan mengembangkan dan mempertahankan fokus diri melalui interaksi sosial. Hal yang paling memungkinkan paling mudah untuk dilakukan adalah berkomunikasi dengan diri sendiri dengan bantuan cermin. Morin (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kesadaran diri bermanfaat pada sebagian besar individu karena dengan kesadaran diri ini seseorang akan mampu memformulasikan bentuk pengaturan diri. Dalam hal pekerjaan, dengan kesadaran diri yang dimiliki akan membantu seseorang untuk lebih dapat mengenali diri seutuhnya.

Agar lebih menikmati pekerjaan, adakalanya kita perlu mengidentifikasi bagian mana dari pekerjaan yang membuat kita bahagia. Bagian-bagian pekerjaan ini adalah motif utama dan kita telah memulai dengan baik dalam mengidentifikasi apa yang membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Kepuasan terhadap pekerjaan menjadi salah satu hal yang diidam-idamkan banyak orang, tentu saja diawali dengan sejauh mana kita mengetahui lebih banyak tentang motif pekerjaan yang kita tekuni dan bagaimana kita mengetahui hal-hal apa saja yang dapat membuat kita lebih bahagia menjalani peran pekerjaan yang kita miliki.

Alasan manusia bekerja beraneka ragam dan didorong oleh motif dan motivasi yang tentu berbeda-beda pula. Beberapa dari kita pergi bekerja sehingga kita dapat bertemu banyak orang lain dan menikmati sisi sosial dari hubungan kerja tersebut. Individu lainnya termotivasi oleh uang atau kemajuan karier, mencapai puncak kejayaan dan mencapai posisi ataupun jabatan tinggi di perusahaan merupakan impian yang menjadi alasan untuk bekerja. Lalu, ada orang yang menikmati pekerjaan karena memungkinkan mereka untuk menjadi kreatif, analitis atau peduli. Menjadi jelas tentang motif pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mengejar pekerjaan, proyek atau peluang yang akan menemukan memberi energi dan memenuhi, dan yang paling penting adalah melahirkan kenyamanan dan menyenangkan.

Beberapa hal di atas akan memberikan pemahaman bagi kita dalam

memaknai *workplace well-being* atau lebih dikenal dengan kesejahteraan di tempat kerja. Apakah kesejahteraan di tempat kerja itu muncul dengan sendirinya? Atau sesuatu yang diusahakan individu atau sesuatu yang diberikan organisasi kepada individu? Untuk memahami lebih dalam tentang kesejahteraan di tempat kerja berikut penjelasan secara lebih terperinci.

## 5.1 Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Workplace Well-Being*)

Beberapa dekade terakhir penelitian tentang kebahagiaan di tempat kerja mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Masing-masing ahli mengidentifikasi sumber-sumber kebahagiaan dan masing-masing telah menemukan istilah yang penting tetapi berbeda (Diener dalam Kun, 2019). Kesejahteraan subjektif sering disamakan dengan kebahagiaan. Kebahagiaan adalah salah satu aspek kesejahteraan yang paling banyak dipelajari, tetapi itu hanya salah satu dari banyak aspek yang dipelajari para peneliti dan mereka telah mempertimbangkannya. Kepuasan hidup terkait dengan serangkaian hasil yang mengesankan dan menyenangkan. Seorang karyawan yang bahagia dan sejahtera adalah yang merasa puas terhadap apa yang telah kerjakan (Erdogan, 2012). Dapat dikatakan bahwa kepuasan hidup sebagai mekanisme potensial dimana pengalaman seseorang di tempat kerja diterjemahkan ke dalam perilakunya dalam bekerja. Meskipun di satu sisi beberapa orang kepuasan hidup tercermin dari waktu luang, pekerjaan atau kesehatan sebagai hal yang paling penting. Di sisi lain, kepuasan hidup akan dirasakan ketika seseorang memiliki nilai-nilai hidup yang menjadi pedoman penting dalam hidupnya, seperti ketika ia berhasil meraih sebuah prestasi dan penghargaan atas prestasinya tersebut.

Kesejahteraan tempat kerja yang mencakup individu, kelompok, dinamika dalam hubungan kerja, dan sistem organisasi, kebijakan, struktur, dan iklim organisasi (Cvenkel, 2020). Kesejahteraan di tempat kerja yang harus mempertimbangkan dan memfasilitasi hubungan kerja yang positif, pergantian pemimpin-anggota, dukungan organisasi yang dirasakan, persepsi keadilan, kesejahteraan, pengurangan ketidakhadiran dan kesehatan mental, dan peningkatan kinerja.

Kahneman dkk (2004) menyebutkan kebahagiaan di tempat kerja dengan istilah *happiness in a workplace*, adalah kemampuan karyawan dalam mengevaluasi kehidupan kerja mereka secara umum. Kebahagiaan juga dapat diartikan melalui pendekatan subjektivisme, yang mempertimbangkan kebahagiaan dari perspektif individu itu sendiri, dan gagasan ini telah mengarah pada



pengukuran laporan diri sendiri kebahagiaan global. Kebahagiaan di tempat kerja menggambarkan sebuah pengalaman karyawan yang bersemangat dan antusias tentang pekerjaan mereka, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, memiliki hubungan yang baik di tempat kerja mereka, dan merasa berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

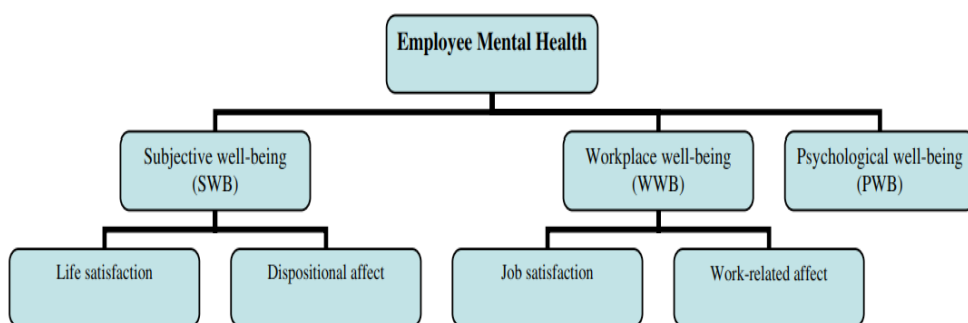
Kesejahteraan secara tradisional menekankan salah satu dari dua perspektif yang saling melengkapi ketika mempertimbangkan perasaan kesejahteraan individu secara umum melalui perspektif hedonik dan eudiamonik (Waterman, 1993). Perspektif hedonis yang berakar pada hedonisme, atau gagasan bahwa kehidupan yang baik diciptakan dengan memaksimalkan kesenangan dan meminimalkan rasa sakit (Erdogan, Bauer, Truxillo dan Mansfield, 2012). Sementara itu, kesejahteraan eudiamonik berpusat pada perkembangan individu dan pemenuhan potensi seseorang dan sangat bergantung pada literatur pertumbuhan dan perkembangan manusia (Waterman, 1993). Lewis, Kanai, Rees, dan Bates (2014) menjelaskan bahwa kesejahteraan eudaimonik mencerminkan sifat-sifat yang berkaitan dengan pertumbuhan pribadi, penerimaan diri, tujuan hidup dan otonomi (antara lain) dan menjadi predictor peristiwa kehidupan, termasuk didalamnya domain kesehatan.

Kesejahteraan di tempat kerja adalah tentang melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan individu. Kondisi tempat kerja yang melahirkan kepuasan dan kesejahteraan karena memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka, baik untuk kepentingan diri pribadi maupun kepentingan organisasi. Program kesejahteraan di tempat kerja mendukung pengembangan lingkungan kerja yang sehat untuk mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan.

Dana dan Griffin (1999) menggunakan istilah kesehatan (*health*) dan kesejahteraan (*well-being*) untuk menjelaskan definisi kesejahteraan di tempat kerja. Dana dan Griffin (1999) memberikan pengertian kesejahteraan di tempat kerja adalah evaluasi dan penilaian individu terhadap kondisi kesehatannya baik fisik maupun psikologis, pengalaman hidup dan kehidupan bekerjanya. Untuk satu hal, pengalaman individu di tempat kerja, baik fisik, emosional, mental, atau sosial, jelas mempengaruhi orang tersebut saat berada di tempat kerja. Kesehatan dan kesejahteraan pekerja menjadi penting untuk diukur karena kedua tersebut menjadi elemen penting di tempat kerja yang dapat saja menimbulkan risiko bagi pekerja maupun pada organisasi. Maka menegaskan

definisi kesejahteraan di tempat kerja, tidak hanya melibatkan penilaian tentang kesehatan fisiknya semata, melainkan juga penilaian secara psikologis, kehidupan diri pribadi (di luar dunia kerja) dan kehidupannya sebagai pekerja.

Page (2009) mendefinisikan kesejahteraan di tempat kerja adalah kesejahteraan yang diperoleh karyawan atas pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaannya secara umum dan nilai intrinsik dari pekerjaan yang dilakukan yang akan memberikan pengaruh bagi aktivitas bekerja. Kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu evaluasi kognitif pekerja terhadap kehidupan bekerjanya, yang didalamnya juga terdiri dari kepuasan kerja (Page dan Vella-Brodrick, 2009), seperti yang tergambar pada bagan di bawah ini.



Dapat dikatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Untuk itu, kesejahteraan di tempat kerja dapat dilihat dari unsur-unsur kognitif maupun afektif, yang tidak dapat terpisahkan satu sama lain.

Sementara Cvenkel (2020) mendeskripsikan kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah pemahaman tentang kondisi psikologis yang baik pada karyawan dan tempat kerja sehat secara berkelanjutan. Kesejahteraan di tempat kerja tidak dapat berdiri sendiri, melainkan penilaian multidimensional pada keseluruhan domain kesejahteraan hidup karyawan, yang mencakup individu, kelompok, dinamika dalam hubungan kerja, dan sistem organisasi, kebijakan, struktur, dan iklim.

## 5.2 Dimensi Kesejahteraan di tempat kerja

Page (2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi kesejahteraan di tempat kerja. Page (2009) menjelaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja terdiri dari dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Page

(2009) merujuk teori dualitas motivasi Herzberg yang mengklasifikasi dan atau mengelompokkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik tersebut.

1. **Dimensi Intrinsik** merupakan hal-hal yang berkaitan sisi afektif seorang pekerja/karyawan dari dalam diri pribadi, yang terdiri dari lima aspek. Kelima aspek tersebut yaitu;
  - a. Tanggung jawab ini merupakan perasaan yang dimiliki seorang karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang dibebankan dan diberikan organisasi kepadanya dan kepercayaan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaannya itu dengan sebaik-baiknya. Seorang karyawan yang bertanggungjawab penuh pada pekerjaannya akan berusaha untuk membantu organisasinya dalam mengembangkan nilai-nilai organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.
  - b. Makna pekerjaan berkaitan dengan sejauh mana perasaan seorang karyawan dalam memaknai arti dan tujuan bekerjanya, baik secara personal maupun bagi orang lain dan organisasi. Karyawan memiliki keinginan untuk memiliki makna dan pengembangan pribadi. Jika karyawan memiliki makna kerja yang positif maka hal ini akan memberikan efek positif pula bagi kemajuan dan pencapaian tujuan sebuah organisasi.
  - c. Kemandirian dalam bekerja berkaitan dengan perasaan seorang karyawan bahwa organisasi memberikan kepercayaan penuh padanya untuk melakukan pekerjaannya secara mandiri. Dalam artian, kemandirian dalam bekerja ini sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan, karena akan meningkatkan kepercayaan diri dan akan meningkatkan keberhati-hatian dalam melakukan pekerjaannya.
  - d. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan. Aspek ini merupakan suatu perasaan dari seorang karyawan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga akan membantunya mencapai tujuan organisasi. Bahwa ada perasaan yakin pada pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki akan dapat membantunya dalam bekerja. Di sisi lain, karyawan juga akan yakin bahwa mereka dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki untuk lebih memahami pekerjaannya itu.
  - e. Perasaan berprestasi. Aspek ini mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pencapaiannya yang dapat dilakukan dalam pe-

kerjaannya. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana hasil pekerjaan yang telah dilakukan melahirkan rasa berprestasi. Keberhasilannya dalam melakukan suatu pekerjaan merupakan sebuah prestasi tersendiri bagi diri individu, karena telah berhasil mencapai target pekerjaannya.

2. **Dimensi Ekstrinsik** adalah dimensi kesejahteraan di tempat kerja yang berkaitan dan mengacu pada hal-hal yang terjadi di tempat/lingkungan kerja yang akan mempengaruhi perilaku bekerja karyawan. Dimensi ini sering disebut dimensi kepuasan kerja. Ada delapan (8) aspek yang menjadi bagian dari dimensi ekstrinsik, yaitu:
  - a. Penggunaan waktu. Aspek ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki pengetahuan dan mengenal waktu kerjanya sehingga, kondisi memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu bekerjanya secara optimal dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan waktu ini penting dimaknai oleh karyawan, agar mereka mampu memberikan proporsi waktu sesuai, sehingga akan dapat secara adil membagi waktu antara kehidupan pribadi dengan kehidupan bekerjanya.
  - b. Kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan aspek eksternal yang menggambarkan sejauh mana lingkungan (misalnya ruang kerja, perlengkapan kerja, rekan kerja) dan kondisi kerja (misal iklim, budaya dan nilai-nilai organisasi yang berlaku) dapat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi kerja yang positif dan kondusif akan berpengaruh positif pada kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dan sebaliknya. Maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan menyediakan dan memfasilitasi kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan karyawan.
  - c. Supervisi. Aspek ini didefinisikan sebagai sejauh mana pimpinan ataupun atasan memberikan pengawasan dalam bentuk pemberian dukungan, bantuan, saran maupun umpan balik ketika seorang karyawan membutuhkan supervisi atas pekerjaan yang dilakukannya. Perlakuan positif atasan/pimpinan pada karyawan terhadap kebutuhan supervisi ini akan membangun kondisi positif bagi karyawan.
  - d. Peluang promosi. Kondisi yang mencerminkan sejauh mana organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja memberikan kesempatan bagi seorang karyawan untuk mengembangkan dirinya secara profesional. Salah satu yang diberikan oleh organisasi adalah kesempatan untuk

- mengembangkan karier. Lee (dalam Maryatmi, 2021) menyebutkan bahwa organisasi-organisasi yang memberikan kesempatan bagi pekerjanya untuk mengikuti program manajemen karier adalah organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pengembangan karier yang diikuti oleh karyawan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, melainkan juga bagi organisasi.
- e. Pengakuan terhadap kinerja. Aspek ini mencerminkan tentang perasaan karyawan terhadap bagaimana perlakuan yang diberikan oleh lingkungan kerja ketika mereka berhasil melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai apa yang diinginkan organisasi ataupun sebaliknya, ketika mereka gagal memenuhi target pekerjaan.
  - f. Penghargaan adalah aspek yang diartikan sebagai sejauh mana perasaan karyawan terhadap penghargaan yang diberikan oleh lingkungan organisasi kepadanya. Karyawan yang dihargai baik sebagai individu maupun sebagai pekerja oleh rekan sejawat maupun oleh atasan maka akan semakin meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan di tempat kerjanya.
  - g. Kompensasi upah kerja diartikan sebagai kepuasan karyawan terhadap keuntungan yang didapatkan karyawan dari organisasi sebagai kompensasi yang diberikan organisasi atas kinerja mereka, dalam bentuk upah atau gaji. Gaji merupakan salah satu motivasi yang mendorong seorang karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, dan dapat menyebabkan karyawan menjadi giat bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kompensasi berupa uang merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Uang atau upah yang diberikan akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, jika kebutuhan hidup karyawan tidak dapat terpenuhi maka akan menghambat dan mengganggu pencapaian kesejahteraan psikologisnya. Apabila kesejahteraan psikologis karyawan terganggu maka akan berkorelasi positif dengan penurunan kualitas bekerjanya (Yudha, Balgies, Mafuz dkk, 2021). Efek terburuknya adalah, organisasi bisa mengalami kerugian karena bisa saja karyawan akan memilih untuk *resign* dan mencari pekerjaan lain yang memberikan upah yang sesuai.
  - h. Keamanan didefinisikan sebagai kepuasan dengan adanya rasa

aman mereka pada posisi jabatan yang mereka jalani. Artinya, ada kepuasan dan rasa aman terhadap posisi mereka pada organisasi. Maulidina dan Nurtahjanti (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa, ketidakamanan dalam bekerja akan berkorelasi negatif dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, situasi kerja yang tidak memberikan rasa aman bagi karyawan akan berujung pada rendahnya kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Ketidakamanan yang dirasakan disebabkan karena adanya penilaian yang dilakukan organisasi terhadap kinerja karyawan (dalam hal ini karyawan kontrak) menimbulkan rasa cemas dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

Sementara itu, kesejahteraan di tempat kerja eudiamonik, terdiri dari dua dimensi, yaitu interpersonal dan intrapersonal (Bartels, Peterson, dan Reina, 2019).

### **1. Dimensi Interpersonal.**

Menurut Diener, Wirtz, Oishi dkk (2009) dimensi interpersonal kesejahteraan di tempat kerja mengungkapkan dampak dari interaksi sosial di tempat kerja yang berkontribusi pada kemampuan individu untuk mencapai kemajuan psikososialnya. Secara khusus, dimensi interpersonal ini melampaui pemberian dukungan sosial untuk mengenali komponen eksternal dari fungsi optimal untuk menciptakan pemahaman kesejahteraan yang memperhitungkan bagaimana pengalaman individu tentang kesejahteraan itu dipengaruhi oleh struktur sosial dan komunitas di lingkungan mereka berada/tinggal (Keyes, 1998). Hal ini menyiratkan bahwa terjadi interkoneksi antara teori konteks sosial (penerimaan sosial dan integrasi sosial) dengan dua komponen kesejahteraan psikologis (penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain). Penerimaan sosial dan penerimaan diri terkait dengan perasaan positif tentang diri sendiri, tetapi penerimaan sosial berfokus pada kenyamanan yang dirasakan seseorang karena menjadi bagian dari konteks tertentu, dalam hal ini lingkungan kerja sementara penerimaan diri hanya berfokus pada proses kematangan dan kedewasaan individu.

Dimensi interpersonal berfokus pada 1) kenyamanan yang dirasakan individu di tempat kerja, 2) adanya hubungan dengan orang lain dan 3) kemampuan untuk membentuk dan membalas hubungan di tempat kerja.

### **2. Dimensi intrapersonal.**

Dimensi intrapersonal kesejahteraan di tempat kerja mencerminkan perasaan internal yang dimiliki individu akan nilai dan kebermaknaan di tempat kerja, melalui pekerjaan aktual itu sendiri atau pengembangan pribadi sebagai pekerja. Ada keinginan dan kebutuhan karyawan untuk mengendalikan diri di tempat kerja, yang secara tradisional menjadi bagian penting dari perspektif kesejahteraan eudaimonik (Lewis, Kanai, Rees, dan Bates, 2014). Dimensi intrapersonal mengacu pada empat komponen teori konteks sosial (koherensi sosial, kontribusi sosial, aktualisasi sosial, dan koherensi sosial) dan empat komponen kesejahteraan psikologis (tujuan hidup, otonomi, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi).

Masing-masing berfokus ke dalam energi dan nilai yang diperoleh seseorang dari tempat kerjanya. Koherensi sosial dan tujuan hidup berfokus pada pemenuhan tujuan seseorang di lingkungan seseorang. Demikian pula, kontribusi sosial dan penguasaan lingkungan berfokus pada peran yang dimainkan individu dalam menciptakan, mencapai, dan mempertahankan konteks sosial melalui hubungan yang bermakna dengan orang lain. Dimensi intrapersonal berfokus pada 1) energi individu, 2) tujuan, 3) penciptaan nilai dan 4) pertumbuhan pribadi. Ukuran dua dimensi ini dapat berdiri sendiri sebagai ukuran kesejahteraan eudaimonik di tempat kerja atau dapat dikombinasikan dengan kepuasan kerja untuk menciptakan konstruksi tiga faktor tingkat tinggi dari kesejahteraan tempat kerja secara keseluruhan.

Nicole Cvankel (2020) dalam bukunya *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health*, merangkum beberapa hasil riset penelitian yang mengukur kesejahteraan di tempat kerja dalam perspektif multidimensi. Bahwa idealnya, untuk mengukur kesejahteraan di tempat kerja melibatkan multidimensi dimana satu sama lain saling berhubungan. Domain multidimensi kesejahteraan di tempat kerja yang penting untuk diukur adalah sebagai berikut:

- 1) *Individual well-being* terdiri dari sejumlah faktor tempat kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan bekerja individu dan kesejahteraan di tempat kerja ditangkap di bawah perspektif individu terdiri dari sembilan (9) yaitu:
  - a. *Psychological well-being* dapat tercermin dari banyak elemen kehidupan pribadi antara lain terdiri dari elemen kepuasan kerja, makna dan tujuan kerja, keterlibatan, *fulfillment*, emosi positif, emosi negatif, kepuasan

hidup, coping, harga diri, kepercayaan diri, kesempatan untuk mengembangkan diri, kebosanan, martabat di tempat kerja, kontrol diri, kontrol pekerjaan, permintaan kerja, idealisme dan semangat kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, perlakuan yang adil, ketegangan psikologis, realisasi potensi manusia, keinginan untuk variasi, keinginan untuk tujuan dan tantangan, antusiasme, tegang, kecemasan, khawatir, gelisah, tertekan, keputusan, keamanan kerja, dan harga diri.

- b. *Physical well-being* berhubungan dengan kesehatan dan fungsi tubuh dan mempengaruhi kesehatan karyawan yang terdiri dari elemen-elemen kesehatan fisik dan mental, manajemen stres, kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja yang aman, kenyamanan fisik dan keamanan, kelelahan, beban kerja, pemeliharaan tubuh yang sehat dan energik dengan membuat pilihan yang sehat tentang olahraga dan diet.
- c. *Mental health well-being* berkaitan dengan kondisi kesehatan mental individu yang dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Kondisi kesehatan mental yang buruk di merupakan penyebab utama ketidakhadiran jangka panjang (diikuti oleh stres) dan di antara penyebab utama ketidakhadiran jangka pendek, jika tidak segera diatasi dengan efektif maka efeknya akan sangat berbahaya yang bisa menjadi bumerang serius bagi organisasi. Untuk mengukur kesejahteraan kesehatan jiwa penting memperhatikan stres kerja, ketidakhadiran karena penyakit jangka panjang, kecemasan, depresi, penyakit jantung, tunjangan kecacatan, dukungan pemimpin dan manajer untuk kesehatan mental di tempat kerja.
- d. *Intellectual well-being* berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengeksplorasi kreativitas, ketangkasan dan kecakapan mental individu. Elemen-elemen kesejahteraan intelektual antara lain desain pekerjaan, pendidikan yang sesuai, pelatihan dan pengembangan, pengembangan manajemen, kreativitas, otonomi, ketangkasan mental dalam menjaga pikiran tetap aktif, waspada, terbuka, ingin tahu terhadap sesuatu yang baru dan kreatif. Erdogan menjelaskan bahwa ketika seorang pekerja secara sadar bersedia mengikuti kegiatan-kegiatan yang menantang untuk pengembangan kognitif, maka sesungguhnya ia adalah orang yang memiliki orientasi positif pada kehidupan kerjanya (2012). Pekerja menawarkan peluang pertumbuhan diri dan pengembangan



- pengetahuan akan berimbas pada kepuasan yang dirasakan individu.
- e. *Material/rewards well-being*, level kepuasan yang diterima oleh individu terkait kompensasi nyata organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. Strategi penghargaan yang adil, manfaat non-tunai, uang, maupun pembayaran merupakan reward yang dapat diberikan organisasi pada karyawannya. Ketika seorang pekerja merasa bahwa upaya dan usaha yang telah dilakukannya untuk memenuhi tujuan organisasi itu mendapatkan apresiasi, dihargai, dihormati maka secara signifikan hal ini akan mempengaruhi persepsinya tentang penghargaan dan keadilan di tempat kerja. Persepsi karyawan akan berubah menjadi lebih positif terhadap organisasi dan hal ini berkorelasi dengan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan di tempat kerja secara menyeluruh.
  - f. *Career well-being*, dapat diukur dengan sejauh mana pengorbanan yang dilakukan untuk mengabdikan pada organisasi dan pekerjaan, orientasi pengembangan karier, profesi, kreativitas dan peningkatan keterampilan bekerja. Erdogan menjelaskan bahwa kepuasan karier mengacu pada perasaan seseorang secara keseluruhan tentang prestasi, pengembangan keterampilan yang dimiliki untuk menunjang pekerjaannya. Karier mengacu pada kepuasan yang lebih luas dibandingkan dengan pekerjaan itu sendiri.
  - g. *Spiritual well-being*, pemenuhan dan pemaknaan terhadap sebuah keterhubungan transendental yang jauh lebih besar dan lebih mendalam dibandingkan dengan diri sendiri, kesejahteraan beragama, makna dan tujuan hidup. *Spiritual well-being*
  - h. *Financial well-being*, terdiri dari elemen terpenuhinya kebutuhan finansial, stres kerja karyawan, penghargaan dan pilihan manfaat yang tepat akan mempengaruhi kesejahteraan finansial.
  - i. *Work/family well-being*, merupakan kesejahteraan kehidupan bekerja dan kehidupan keluarga. Elemen *work/family well-being* yaitu konflik pekerjaan/keluarga, konflik pekerjaan/kehidupan, perubahan hidup, berkurangnya waktu keluarga dan tekanan psikologis dari pekerjaan maupun keluarga.
- 2) *Group Well-Being Perspective*
    - a. *Social well-being* merupakan penilaian terhadap kondisi dan keberfungsian seseorang dalam kehidupan bermasyarakat atau kehidupan sosialnya (Keyes, 1998). Elemen-elemen *social well-being*

antara lain adalah hubungan dan interaksi sosial, partisipasi sosial, tanggung jawab sosial, dan jaringan sosial, hubungan interpersonal, perlakuan adil, kepercayaan, dukungan sosial, hubungan timbal balik, regulasi dan mutasi pemimpin-anggota, kerja sama, koordinasi, integrasi, ikatan sosial, komunikasi, kolaborasi, kerja tim, sesuatu yang dilakukan bersama dan bukan sesuatu yang dimiliki secara personal, keinginan untuk mendapatkan dukungan pengawasan, persahabatan, hubungan yang kaya dengan keluarga, teman dan kolega, identifikasi dan kekompakan dengan anggota organisasi lainnya.

- b. *Compassionate and Relational Leadership Well-Being* Manajer yang tidak menghakimi, tidak juga sibuk berempati pada orang lain penderitaan, menoleransi tekanan pribadi, menjadi hidup untuk penderitaan orang lain, mendemonstrasikan merawat orang; mengambil tindakan yang sesuai, dan mendorong hubungan dekat.
  - c. *Stakeholder Well-Being*, terdiri dari elemen kolektivitas, komunal, pemberdayaan masyarakat, hubungan dengan pemangku kepentingan dan konselor, dan tuntutan pemangku kepentingan.
- 3) *Organizational Well-Being Perspective*
- a. *Humanistic and Fair Practice*, yang terdiri dari penerapan strategi penghargaan, manajemen waktu kerja, manajemen stres, strategi komunikasi, kerja sama tim, hubungan positif dengan manajer dan pemangku kepentingan (stakeholders), klarifikasi dan pengurangan inisiatif perubahan, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya kesempatan yang sama, manajemen keberagaman, pencegahan intimidasi dan pelecehan, upaya menurunkan tindakan kekerasan di tempat kerja, kesopanan, rasa hormat, dan kepercayaan.
  - b. *Organizational Financial Well-Being*, dipengaruhi oleh elemen gaji, keterbatasan anggaran, kesulitan keuangan, rencana pensiun dan pembiayaan pendidikan, tunjangan perencanaan, pendidikan keuangan di tempat kerja, sumber daya material, dan kesehatan keuangan organisasi baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
  - c. *Wellness Management Well-Being* adalah kesejahteraan yang berkaitan dengan manajemen kesehatan kerja. Adanya promosi kesehatan di tempat kerja yang dilakukan secara berkala, dukungan organisasi kepada karyawan dan inisiatif perlindungan asuransi akan mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja secara umum.

- d. *Healthy Work/Organizational Well-Being*, terdiri dari elemen memberikan makna dan pekerjaan yang menantang, memberikan kesempatan untuk mencapai aspirasi pribadi dengan tetap menjaga keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang aman, menyediakan alat/perengkapan material untuk menyelesaikan pekerjaan, memastikan budaya membina lingkungan kerja yang positif, budaya pengampunan dan pujian, pemberdayaan budaya, mempromosikan keadilan sosial dan hak asasi manusia, klarifikasi dan mitigasi inisiatif perubahan, seleksi, pemanfaatan staf, peran kepemimpinan eksekutif, memastikan kesehatan sumber daya manusia, mencegah ketidakhadiran dengan melakukan sift/piket kerja, budaya anti-pelecehan, data biografi tentang gaya hidup dan minat karyawan, dan manajemen kesetaraan dan keragaman, dan tempat kerja yang penuh kasih.

### 5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja

Berbicara mengenai kesejahteraan di tempat kerja adalah suatu kondisi yang tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor baik internal maupun eksternal. Thomson & Bates (2009) menjelaskan beberapa permasalahan yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan di tempat kerja, antara lain:

#### 5.3.1 Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki individu akan mempengaruhi bagaimana ia memaknai dan melaksanakannya pekerjaannya. Karakteristik individu memiliki keterkaitan yang erat dengan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja. Page (2005; 2009) menjelaskan bahwa kepribadian sebagai disposisional sumber kepuasan kerja, dan kepribadian memiliki pengaruh baik langsung maupun tidak langsung pada kepuasan kerja yang dirasakan dan berujung pada tercapai atau tidaknya kesejahteraan di tempat kerjanya. Ena dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian individu (2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nugraheini & Cristiono (2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja individu dipengaruhi sangat kuat oleh kepribadian, semakin kuat kepribadian extroversion dimiliki, maka semakin kuat pula kepuasan kerja individu,

sebaliknya sedangkan semakin lemah kepribadian introversi yang dimiliki akan semakin menguatkan kepuasan kerja individu. Kepribadian memiliki korelasi dengan *well-being* secara keseluruhan (Triandis, 2000). Kepribadian tipe *agreeableness* dan *openes to experiences* adalah dua faktor yang secara signifikan berpengaruh positif pada pembentukan *well-being* individu.

### 5.3.2 Stres

Stres didefinisikan merupakan sebuah reaksi yang merugikan orang-orang terhadap tekanan berlebihan atau jenis permintaan lain yang ditempatkan atas mereka. Lazarus menjelaskan bahwa stres merupakan sebuah kondisi ketidaknyamanan, ketidakbahagiaan yang terjadi karena adanya kesenjangan antara apa yang diharapkan dan kenyataan. Sementara Sarfino mendefinisikan stres adalah proses emosional dan fisiologis negatif yang terjadi ketika individu mencoba menyesuaikan diri atau menghadapi stresor (2011).

Stresor adalah keadaan lingkungan yang mengganggu atau mengancam untuk mengganggu fungsi sehari-hari orang dan menyebabkan orang melakukan penyesuaian (WHO, 1948; Lazarus, 1984; Sarafino, 1997). Reaksi stres adalah respons fisik, psikologis, dan perilaku yang terjadi dalam menghadapi stresor. Individu yang stres dalam bekerja akan terganggu kesejahteraan psikologisnya dan akan berujung pada konflik dan permasalahan yang serius jika tidak segera diatasi dengan baik. Stresor menghasilkan perubahan kognitif, emosional, psikologis, dan perilaku yang dapat mengganggu kondisi kesehatan fisik dan psikologis seseorang. Harrington (dalam Cvenkel, 2020) menyatakan bahwa perubahan kognitif mungkin termasuk kekhawatiran, kehilangan konsentrasi, kehilangan memori, dan ketidakmampuan untuk membuat keputusan serta perubahan mental lainnya, mungkin termasuk ketakutan, kecemasan, iritasi, kemarahan, kesedihan, rasa malu, rasa bersalah, dan depresi. Kondisi ini akan memperburuk kesejahteraan di tempat kerja.

Stres dapat dipahami sebagai masalah yang signifikan yang terjadi dalam dirinya sendiri, tetapi juga merupakan cerminan dari masalah lain di tempat kerja. Banyak hal yang dapat menjadi pemicu terjadinya stres di tempat kerja, antara lain disebabkan oleh masalah seperti kepemimpinan yang buruk (Hooper dan Potter, 2000), intimidasi dan pelecehan seksual di tempat kerja (Stephens dan Hallas, 2006), konflik dan/atau agresi (Booker, 2004; Sarafino 2011), diskriminasi (Baker et al., 2004), kesedihan dan trauma (Thompson, 2009; Compton, 2013), dan konflik antara pekerjaan dan keluarga (Marettih, 2013), dan kepemimpinan yang

perfeksionis (Pinatih dan Gorda, 2017). Hal -ini tentu akan berpengaruh pada kesejahteraan di tempat kerja, sehingga harus diupayakan untuk melakukan tindakan preventif, sehingga individu mampu meregulasi permasalahan yang dihadapi. Disisi lain, Organisasi juga harus berkomitmen untuk melakukan gerakan promosi kesejahteraan di tempat kerja terutama sebagai upaya positif untuk mengurangi stres dan untuk mengidentifikasi hal-hal apa saja yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya stres yang berpengaruh pada performansi dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja termasuk tuntutan dan tekanan pekerjaan, tingkat otonomi dan fleksibilitas, kualitas interaksi dengan supervisor dan rekan kerja, frekuensi kerja shift, dan lama hari kerja (Barber dan Santuzzi, 2015; Ray dkk, 2017).

Ada beberapa jenis pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengetahui dan mengidentifikasi kondisi stres pada individu sebagai upaya untuk melakukan promosi kesejahteraan di tempat kerja yang harus dilakukan oleh ahli dibidangnya masing-masing dalam artian tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang. Berikut penjelasan tentang jenis pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah individu mengalami kondisi stres normal atau stres berat:

- 1) *The ostrich approach*: strategi umum yang sering dilakukan namun masalahnya tidak ada dan berharap itu hilang. Terkadang kondisi itu akan terjadi namun akan hilang begitu saja, tetapi ada risiko signifikan bahwa masalahnya akan menjadi lebih buruk dari waktu ke waktu. Maka kemungkinan besar kegagalan untuk menangani masalah ditafsirkan oleh individu yang terlibat sebagai kurangnya dukungan atau kekhawatiran, sehingga berpotensi membuat situasi jauh lebih buruk.
- 2) **Pendekatan medis**. Stres diidentikkan karena adanya permasalahan yang terkait dengan kondisi kesehatan jasmani/fisik. Ada tradisi panjang dalam menangani stres sebagai masalah kesehatan. Dalam beberapa hal ini cukup logis, karena stres akan dapat merugikan kesehatan dengan memperburuk kondisi yang ada (misalnya tekanan darah tinggi, jantung), atau sekedar memberikan edukasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan stres secara medis. Namun, menjadi masalah yang berbahaya ketika kita menyamakan stres dengan kesehatan. Untuk itu perlu kiranya memperhatikan konsep dan ruang lingkup serta hubungan sebab akibat antara stres dan kesehatan. Mengingat kesehatan merupakan salah satu faktor penting yang dapat

mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu.

- 3) **Pendekatan konseling.** Stres adalah sesuatu yang wajar, jika dapat diatasi dan disikapi dengan efektif, namun akan menjadi bumerang ketika individu merasa tersiksa dan tidak mampu mengatasinya dengan efektif. Tidak ada salahnya untuk meminta bantuan kepada tenaga ahli dalam hal ini konselor yang terampil dan sangat membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang penuh tekanan yang dihadapinya itu. Organisasi yang profesional adalah organisasi yang memberikan ruang dan menyediakan fasilitas layanan konseling sebagai upaya memberikan bantuan kepada karyawan yang membutuhkannya. Namun untuk melakukan pendekatan konseling ini tentu banyak hal yang harus dipertimbangkan, terutama kondisi psikologis individu/karyawan yang mengalami stres tersebut, bahwa sebagai pribadi mereka berhak untuk memutuskan, pendekatan apa yang sekiranya dapat mereka lakukan untuk mengurangi stres yang berdampak buruk bagi kesejahteraan mereka di tempat kerja.
- 4) **Pendekatan pelatihan.** Pelatihan berkualitas tinggi dapat menjadi bagian penting dari respons yang efektif terhadap stres (Thompson et al., 1996), tetapi tidak ada pengganti untuk yang lain langkah-langkah yang perlu diambil, masalah lain yang perlu ditangani. Pelatihan yang diberikan merupakan upaya untuk memberikan alternatif dan upaya pencegahan dalam menghadapi situasi stres. Banyak organisasi yang melakukan pelatihan secara kontinu terkait dengan mengasah kemampuan dalam manajemen stres kerja. Pelatihan ini dianggap efektif sebagai salah satu bentuk evaluasi diri terhadap kinerja dan sebagai bentuk antisipasi bagi karyawan dalam menghadapi stres kerja.

Stres dapat dilihat sebagai sebuah tanda peringatan, atau dapat dikatakan bahwa semuanya tidak dalam kondisi baik-baik saja. Dengan demikian, ini dapat menjadi sebuah permasalahan bagi kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Stres yang merugikan dapat menjadi pemicu terganggunya kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan, sehingga klimaksnya akan dapat menghancurkan kehidupan, menghancurkan tim, dan mengguncang seluruh organisasi. Di sisi positifnya, sekarang ada tingkat kesadaran yang jauh lebih tinggi tentang stres dan kebutuhan untuk menganggapnya serius sebagai masalah yang harus diperhatikan sebagaimana dibuktikan oleh tingginya tingkat perhatian yang diberikan pada standar manajemen kesehatan perusahaan/organisasi.

Adanya peningkatan kesadaran akan pentingnya masalah kesejahteraan

di tempat kerja, menjadi salah satu kunci dari upaya pencegahan terhadap kemungkinan buruk stres baik dari sisi individu sebagai karyawan, maupun organisasi itu sendiri, dengan meningkatkan keterampilan mengatasi dan manajemen stres di level individu, dan memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan di level organisasi. Stres tidak hanya masalah kegagalan atau ketidakmampuan individu saja, melainkan banyak faktor dari luar diri individu yang dapat memperburuk bahkan memperparah kondisi stres yang dialami individu. Di sini lain, masih ada juga jelas kecenderungan yang kuat untuk menyembunyikan masalah stres, terutama ketika mereka terjerat dalam masalah kompleks dan sensitif lainnya, seperti intimidasi dan pelecehan atau masalah kesehatan mental.

### 5.3.3 Konflik

Setiap manusia akan menghadapi konflik. Konflik merupakan bagian dari kehidupan manusia, dan bagaimana cara yang digunakan dalam mengatasi konflik akan menjadi pengalaman hidup yang sangat berharga. Namun, tidak jarang individu mengalami kesulitan dalam menghadapi dan mengatasi konflik, khususnya dalam hal ini konflik yang terjadi di tempat kerja. Di tempat kerja, konflik dapat dilihat sebagai hal yang sangat signifikan, sebagian karena tempat kerja dapat menjadi lokasi utama konflik dan sebagian lagi karena konflik dapat menjadi sangat bermasalah bagi tempat kerja dalam hal menghalangi organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Konflik terbukti memberikan efek destruktif bagi staf, manajer, dan pemangku kepentingan lainnya.

Konflik dapat menjadi fenomena yang cukup merugikan. Namun, ketika kita menyadari bahwa hal itu juga dapat menyebabkan masalah lain yang lebih serius, seperti akan melahirkan perilaku agresi, kekerasan, adanya intimidasi dan pelecehan, menjadi lebih jelas bahwa konflik adalah hal yang patut mendapat perhatian khusus. Oleh karena itu, ada banyak hal yang dapat diperoleh dari pertimbangan yang cermat terhadap konflik dan masalah, dalam hal ini upaya organisasi dalam memahami kesejahteraan di tempat kerja dan cara terbaik untuk mempromosikannya, salah satunya dengan melakukan psikoedukasi manajemen konflik di tempat kerja. Meminimalisir konflik dan upaya untuk meregulasi konflik di tempat kerja secara efektif, sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Keberadaan konflik seyogianya harus dipahami dengan baik dan benar. Di satu sisi ada konflik yang konstruktif, sebaliknya ada konflik yang juga destruktif.

Namun, banyak konsepsi umum yang meyakini bahwa semua tentang konflik dapat merusak harmoni tata kehidupan dalam bekerja, seolah-olah kurangnya konflik adalah norma dan pecahnya konflik adalah sesuatu yang menyimpang dari norma yang membawa kerusakan harmoni. Namun jika ditelisik lebih jauh, pandangan tersebut tidak sesuai dengan realitas kehidupan sosial. Thompson & Bate (2009) menjelaskan bahwa konsepsi yang lebih akurat tentang konflik adalah konsepsi yang mengakui keberadaan manusia sebagai campuran harmoni dan konflik, dengan unsur-unsur dari keduanya berinteraksi setiap hari. Penting untuk mengakui konsepsi yang berbeda ini karena dua alasan: (i) tanpanya kita memiliki pemahaman konflik yang terlalu disederhanakan, seperti yang akan kita lihat, konflik dapat menjadi sangat bermasalah di tempat kerja; dan (ii) kegagalan untuk mengenali konflik sebagai kejadian sehari-hari berkontribusi pada kecenderungan untuk menganggap konflik sebagai sesuatu yang mengerikan untuk dihindari atau bahkan ditakuti. Masalahnya adalah ketika individu memiliki konsepsi yang negatif terhadap konflik, seperti yang dijelaskan pada konsepsi yang kedua sebelumnya. Hal ini akan menyebabkan individu enggan untuk mengatasi masalah konflik, sehingga memungkinkan mereka untuk tumbuh atau memperburuk konflik itu sendiri. Sehingga dengan demikian, individu akan kehilangan potensi-potensi positifnya dalam menghadapi dan mengatasi konflik, dan justru akan semakin memperburuk keadaan dan akan berimbas pada rendahnya kesejahteraan di tempat kerja.

Untuk itu, konflik tidak perlu dihindari justru harus dilihat dari berbagai perspektif dan level tingkatannya, sehingga dapat dijadikan acuan untuk melakukan tindakan preventif untuk mencegah hal-hal buruk yang dapat merusak kesehatan mental individu di tempat kerja. Berikut penjelasan tentang empat level konflik di tempat kerja:

- 1) **Interaksi harian.** Ini adalah level yang banyak dialami oleh individu dan sering kali terlewatkan, sehingga individu jatuh dan terperosok ke dalam konflik. Hal ini sering terjadi karena individu tidak mengenali sifat konflik sehari-hari. Antrean, kemacetan lalu lintas, berbeda pendapat, rebutan kursi atau meja, salah ucap, ini semua adalah contoh konflik. Konflik akan terjadi ketika individu (atau kelompok) melibatkan keinginan, niat, rencana, atau tindakan tertentu yang saling bertentangan – saling menghalangi. Ini adalah poin kunci utama. Perkelahian akan terjadi ketika manajemen konflik gagal. Ini adalah hasil dari konflik sebelumnya yang belum berhasil dikelola, bukan sesuatu yang 'meletus' dari situasi harmonis lainnya.



Oleh karena itu, mengelola konflik dimulai dengan menangani interaksi sehari-hari sebelum menggunakan metode dan keterampilan manajemen konflik. Individu yang sehat memiliki keterampilan dalam mengelola konflik, sehingga berkecenderungan untuk berhasil dalam mengelola dan mengatasi konflik setiap hari.

- 2) **Eskalasi ketegangan.** Namun, mengakui betapa terampilnya kita dalam mengelola konflik tidak berarti bahwa tidak ada situasi di mana konflik menjadi problematik. Oleh karena itu, konflik tingkat kedua berkaitan dengan situasi di mana ketegangan meningkat, di mana proses pengelolaan konflik sehari-hari tidak sepenuhnya berhasil. Hal ini dapat terwujud secara verbal dalam bentuk bahasa yang digunakan yang mencerminkan ketegangan dan/atau ketidaksetujuan dan secara nonverbal dalam hal bahasa tubuh (postur tubuh yang meregang, perubahan kontak mata, wajah memerah dan sebagainya). Sangat sering tingkat ini berumur pendek dan dengan cepat kembali ke tingkat interaksi sehari-hari. Namun, ada juga bahaya bahwa ketegangan akan meningkat lebih lanjut, yang mengarah ke tingkat ketiga.
- 3) **Agresi.** Ini menggambarkan situasi di mana ketegangan telah mencapai titik di mana orang menjadi lebih agresif baik secara verbal dan/atau nonverbal, tetapi tanpa benar-benar menggunakan kekerasan. Level ini ditandai dengan unsur permusuhan yang jelas dan nyata. Seperti Level 2, perilaku ini akan dapat dengan cepat 'memuncak' dan kembali ke level sebelumnya, tetapi juga berpotensi meningkat lebih jauh menjadi kekerasan yang sebenarnya. Oleh karena itu, situasi Level 3 harus ditangani dengan sangat hati-hati dan sensitif untuk mencoba meredakan situasi sebelum semakin memburuk.
- 4) **Kekerasan.** Ini adalah tingkat di mana konflik sudah mengarah pada tindakan/perilaku yang nyata, seperti pemukulan atau, paling tidak, mendorong dan mendorong terjadi. Ini dapat berkisar dari yang sangat kecil hingga fatal. Jelas penting bahwa seluruh anggota organisasi baik dari level karyawan/staf hingga manajerial harus melakukan segala upaya yang mereka dapat lakukan untuk mencegah ketegangan dari konflik, agresi, dan penindasan hingga mencapai level ini. Beberapa orang yang gagal mengelola dan mengatasi konflik akan berkembang dalam bentuk ancaman kekerasan, dengan pengertian bahwa, bahkan tanpa kontak fisik yang sebenarnya, ancaman eksplisit yang ditunjukkan akan sangat berbahaya sehingga berpengaruh pada kondisi psikologis individu.

Maka yang perlu tindakan pencegahan dan promosi kesehatan di tempat kerja agar konflik yang biasa terjadi dalam kehidupan (dunia kerja) dapat dikelola dengan efektif, agar tidak sampai merusak kondisi psikologis individu. Ada beberapa hal yang dapat diupayakan oleh organisasi dalam mengelola konflik di tempat kerja. Keputusan tentang cara terbaik untuk mengatasi suatu permasalahan perlu dibuat di tingkat unit organisasi untuk mencoba menanggapi keadaan, prioritas, dan kebutuhan khusus organisasi tersebut. Intervensi pemecahan masalah dapat diterapkan pada tingkat yang berbeda pula.

Menyatukan orang dalam usaha bersama untuk tujuan pekerjaan dapat membawa hasil yang sangat baik sebagai hasil dari kolaborasi yang efektif, kerja tim yang mendukung, kepedulian satu sama lain dan komitmen untuk tujuan bersama tentu tidak mudah. Namun, itu hanya sebagian dari cerita. Apa yang juga dapat muncul adalah berbagai konflik, beberapa kecil dan relatif mudah untuk dihadapi, tetapi yang lain cukup signifikan dan berbahaya untuk diabaikan. Seperti yang telah kita lihat, beberapa konflik bahkan dapat berkembang menjadi agresi dan kekerasan, sementara ada juga kerugian yang dapat disebabkan oleh intimidasi dan pelecehan – dua fenomena yang sangat merusak yang berakar pada konflik (dan penyalahgunaan atau penyalahgunaan kekuasaan yang begitu sering menyertai konflik).

Maka tidak diragukan lagi, bahwa konflik dan masalah-masalah terkaitnya menimbulkan tantangan yang cukup besar bagi tempat kerja mana pun, tetapi tantangan yang jauh lebih besar bagi organisasi yang menganggap serius kebutuhan untuk mempromosikan kesejahteraan di tempat kerja. Efek negatif dari konflik (tidak terkelola) sangat bertentangan dengan manfaat yang akan diperoleh dari memenuhi kebutuhan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu ada kebutuhan yang jelas untuk perhatian yang signifikan untuk diberikan pada kompleksitas konflik, agresi, kekerasan, intimidasi masalah dan pelecehan di tempat kerja. Tidak ada tempat kerja yang secara realistis dapat berharap untuk sepenuhnya bebas dari aspek-aspek berbahaya dari interaksi manusia ini, tetapi ada langkah-langkah yang dapat diambil untuk meminimalkan terjadinya dan dampak merugikannya. Konflik yang terjadi dalam kehidupan bekerja dapat menghambat kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja bagi individu.

#### **5.3.4 Penyalahgunaan obat-obatan dan alkohol**

Setiap individu memiliki hak untuk menikmati kehidupan sosial penuh jauh dari mereka memperkerjakan organisasi dan mereka tidak diharuskan

untuk mengatur kehidupan mereka. Namun, ketika kehidupan sosial tidak dapat dikontrol dengan baik maka akan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Penggunaan alkohol, obat-obatan dan minuman keras adalah hal yang mungkin membawa organisasi ke dalam buruk. Olahraga berisiko tinggi yang dapat menyebabkan ketidakhadiran yang berkepanjangan karena cedera atau sakit, atau penggunaan obat-obatan atau alkohol yang secara langsung dapat mempengaruhi peran jangka pendek atau jangka panjang dan sangat mengganggu produktivitas organisasi/perusahaan (Thomson dan Bates, 2009). Dalam kehidupan modern dan bebas, penggunaan narkoba dan konsumsi minuman keras adalah hal yang dianggap biasa dan sebagai bagian yang normal dari kehidupan sehari-hari. Minum beralkohol dapat menjadi penangkal tekanan kehidupan modern dan cara efektif bagi individu untuk bersantai dan rileks dari hiruk pikuk dunia pekerjaan. Individu mungkin secara subyektif mengonsumsi alkohol dan penggunaan narkoba, bahkan penggunaan pada tingkat yang mungkin digambarkan oleh beberapa orang sebagai masalah, karena membantu mereka mencapai rasa sejahtera. Penggunaan obat-obatan dan alkohol dianggap akan meningkatkan kepercayaan diri, memudahkan proses bersosialisasi, dapat mengurangi paparan stres, dan mereka bisa dengan senang hati melupakan permasalahan dalam jangka waktu pendek. Namun disisi lain, penggunaan obat-obatan dan alkohol akan mengakibatkan menurunnya kesejahteraan dan dapat menjadi masalah bagi individu, keluarganya, teman, masyarakat dan organisasi.

Karyawan di beberapa industri dan pekerjaan tampaknya lebih rentan untuk menggunakan alkohol dan obat-obatan. Dengan demikian, mereka lebih rentan, maka, mengalami masalah yang berkaitan dengan alkohol dan obat-obatan. Sebagai contoh, karyawan di bar dan rumah umum sekitar dua kali lebih mungkin untuk meninggal dari penyakit terkait alkohol sebagai karyawan lain (Romeri, Baker and Griffith, 2007 dalam Thompson dan Bates, 2009). Penyalahgunaan narkoba dan alkohol juga dikaitkan dengan stres di tempat kerja (Stansfield, Kepala dan Marmot, 2002). Menurut Danna dan Griffin (1999) sumber stres termasuk kurangnya partisipasi dan konsultasi yang efektif dengan karyawan, komunikasi yang buruk antara karyawan dan atasan, kurangnya harapan yang jelas, intimidasi dan pekerjaan yang tidak merangsang lingkungan. Dalam nada yang sama, Stansfield, Head and Marmot (dalam Thompson and Bares, 2009) yang mengidentifikasi sejumlah faktor yang menimbulkan stres di tempat kerja, seperti memiliki tanggung jawab yang

signifikan, merasakan ketidakseimbangan upaya/penghargaan atau memiliki sedikit tanggung jawab pengambilan keputusan.

Nicholson dan Grant (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa masalah kesehatan yang berat/kronis mulai dari morbiditas dan kematian dini dikaitkan dengan penggunaan narkoba dan alkohol. Alkohol atau obat-obatan terlarang cenderung akan merusak kinerja karyawan, misalnya akan mengganggu pada saat proses pengambilan keputusan yang buruk dan berimplikasi pada perilaku kerja yang buruk pula. Penggunaan alkohol dan obat-obatan terlarang menyebabkan hilangnya produktivitas, barang atau jasa yang lebih rendah, menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam bekerja dan dapat berimbas pada tingginya angka kecelakaan di tempat kerja, dan dapat membahayakan keselamatan individu, pekerja lain, atau masyarakat umum. Sejalan dengan itu, Edvardsen, Moan *et al* (2015) menjelaskan bahwa alkohol atau penggunaan narkoba dan mabuk terkait dapat mengurangi keselamatan dan produktivitas di tempat kerja dan juga menyebabkan ketidakhadiran karena sakit. Alkohol atau obat-obatan akan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan karena mabuk di tempat kerja. Karyawan di industri keuangan sering melaporkan penurunan efisiensi atau ketidakhadiran karena minum-minuman keras yang mengandung alkohol. Sebagian besar pekerja laki-laki daripada pekerja perempuan melaporkan pesta minuman keras bulanan, penurunan efisiensi atau mabuk di tempat kerja atau ketidakhadiran kerja karena minum dalam 12 bulan terakhir. Gangguan di tempat kerja karena alkohol atau obat-obatan jarang terjadi, sedangkan penurunan efisiensi karena minum dilaporkan dalam proporsi yang cukup besar.

### **5.3.5 Kesehatan mental**

Kesejahteraan terkait erat dengan kesehatan dan produktivitas yang dihasilkan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam kondisi fisik yang baik, kesehatan mental, dan emosional lebih mungkin untuk memberikan kinerja yang optimal di tempat kerja daripada karyawan yang mengalami disabilitas/kecacatan (Adam, 2019). Karyawan yang sehat dan bahagia memiliki kualitas yang lebih baik hidup, risiko penyakit dan cedera yang lebih rendah, produktivitas kerja yang meningkat, dan kemungkinan yang lebih besar untuk berkontribusi terhadap masyarakat daripada karyawan dengan kesejahteraan yang buruk.

Kardinah dan Fitri (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kesehatan mental yang merupakan faktor penting yang akan menentukan efektivitas jangka panjang sebuah organisasi sering kali diabaikan keberadaannya. Kesehatan mental karyawan memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. WHO menjelaskan bahwa kesehatan mental adalah sebuah kondisi yang dinamis antara fisik, sosial, spiritual dan ekonomi, bukan hanya karena tidak adanya gejala-gejala disfungsi psikologis saja. Artinya, kesehatan mental karyawan memiliki pengaruh yang sangat signifikan bagi sebuah organisasi.

Hasil penelitian Kardinah dan Fitri menjelaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki peran yang signifikan terhadap kondisi kesehatan mental karyawan (2019). Artinya bahwa, organisasi yang memberikan situasi-situasi kerja yang menyenangkan, memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan, adanya dukungan pimpinan dan organisasi akan berkontribusi terhadap pencapaian kesejahteraan di tempat kerja, sehingga karyawan akan lebih merasa dihargai, dibutuhkan dan tentu saja hal ini akan sangat positif dalam menjaga kesehatan mental mereka. dengan memiliki kesehatan mental yang terjaga, maka mereka dapat lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Page (2009) yang menyatakan bahwa, kesejahteraan di tempat kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesehatan mental individu.

Kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan pada tingkat fisik, mental atau emosional dan meningkatkan atau membahayakan mereka kesejahteraan. Studi telah menemukan perbedaan antara kelompok pekerjaan dalam prevalensi obesitas, kardiovaskular kondisi (misalnya, tekanan darah tinggi dan kolesterol), dan indikator kesehatan lainnya, termasuk aktivitas fisik dan kualitas diet. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi karyawan kesehatan mental dan tingkat stres (Gu, Charles, dkk, 2014). Hasil penelitian Kun dan Gadancz (2019) menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan di tempat kerja berkorelasi positif dengan kesehatan mental sumber daya psikologis, harapan dan optimisme individu di tempat kerja. Bahwa kesejahteraan di tempat kerja harus memperhitungkan faktor-faktor yang berkontribusi positif dan mengadopsi pendekatan berorientasi pada pendekatan psikologi positif untuk mempromosikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental menjadi faktor yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian kesejahteraan dan kebahagiaan di tempat kerja.

### **5.3.6 Rasisme**

Rasisme bisa muncul di mana saja, baik di negara berkembang maupun negara maju, baik dalam kehidupan sehari-hari, begitu pula di tempat kerja. Rasisme dapat diartikan sebagai sekumpulan ide-ide dan kepercayaan yang memiliki potensi untuk menyebabkan seseorang membentuk prasangka buruk yang pada akhirnya membawa pada perilaku negatif terhadap kelompok masyarakat tertentu. Secara sederhana, ide dan kepercayaan yang salah membentuk prasangka buruk, kemudian prasangka buruk itu akan menghasilkan perilaku negatif yaitu diskriminasi (Widyaningrum, 2020).

Singh (2008) menjelaskan bahwa rasisme di tempat kerja dapat terdiri dari perilaku dan/atau praktik yang merugikan orang lain yang disebabkan atribut dari kelompok ras, etnis, atau agama tertentu. Perilaku dan praktik yang tampaknya berakar pada budaya, kebijakan, dan prosedur institusional biasanya dipahami sebagai manifestasi rasisme institusional. Sementara rasisme institusional dapat bermanifestasi dalam semua aspek organisasi, sebagian besar kasus akan berhubungan dengan hal rekrutmen dan seleksi, promosi jabatan dan pengembangan karier, pelecehan dan penindasan di tempat kerja yang membuat kelompok tertentu, pekerja merasa tidak nyaman, redundansi hingga pemecatan.

Rasisme di tempat kerja identik dengan kekejaman secara langsung maupun tidak langsung, yang sering terjadi dalam kehidupan bekerja, sehingga sering mendiskreditkan kelompok tertentu. Secara psikologis dampak yang ditimbulkan akibat perlakuan rasis yang diterima antara lain dapat menurunkan harga diri, meningkatkan konflik dan ketegangan, membuat ketidaknyamanan, kemarahan, kehilangan kontrol diri, ketidakberdayaan, perlawanan, hingga dapat membuat karier individu menjadi stagnan dan tidak berkembang (Singh, 2004 dalam Thompson & Neil, 2009). Tentu saja hal ini akan sangat mengganggu kesejahteraan di tempat kerja.

### **5.3.7 Kehilangan dan kesedihan**

Kehilangan karena kematian orang yang dicintai (pasangan hidup, keluarga besar, kolega, dan teman), kesedihan yang disebabkan kasus perceraian, krisis keluarga maupun krisis keuangan dan hal-hal buruk yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya dapat memberikan kerugian yang sangat signifikan, baik bagi kehidupan pribadi individu maupun bagi kehidupan organisasi khususnya di lingkungan kerja. Kerugian yang terkait dengan

gangguan psikologis (stres, cemas dan depresi) juga dapat berdampak besar pada kehidupan karyawan. Jika karyawan tetap memaksakan diri untuk tetap bekerja dalam situasi duka cita, maka kerugian seperti penurunan fungsi kesehatan, fungsi psikologis, energi, konsentrasi dapat menimbulkan ancaman bagi pekerjaannya di masa depan. Meskipun mungkin tidak terlihat oleh semua orang, banyak karyawan akan menghadapi kesedihan dalam berbagai bentuk dan mereka akan membawanya ke tempat kerja, dan cepat atau lambat itu justru akan menimbulkan permasalahan-permasalahan baru.

Kesedihan adalah fakta kehidupan. Meskipun ada banyak artikel dan buku yang telah diterbitkan tentang kesedihan, sangat sedikit yang tersedia tentang cara menghadapinya di tempat kerja. Ini sangat disayangkan karena kesedihan dapat secara dramatis mempengaruhi lingkungan kerja. Pada tahun 2003, *The Grief Recovery Institute* melakukan penelitian untuk mengukur dampak finansial dari kesedihan di tempat kerja. Menyadari bahwa orang tidak hanya berduka atas kematian, tetapi juga faktor-faktor lain. Banyak hal yang ditimbulkan dari peristiwa kematian yang berujung pada kesedihan. Hidup akan menjadi rentan terhadap kehilangan dan kesedihan yang ditimbulkannya dan tempat kerja akan terpengaruh oleh peristiwa ini sampai batas tertentu (Tehnan dan Thompson, 2013). Kematian pasti akan menghampiri setiap manusia, namun ada banyak hal yang membuat individu belum bisa menerima kematian secara singkat. Butuh waktu untuk menerima kematian orang-orang yang kita cintai. Dalam situasi kerja, kematian, kehilangan dan permasalahan-permasalahan lainnya yang dapat melahirkan kesedihan sehingga memungkinkan akan memperburuk kondisi kesejahteraan emosional karyawan. Jika kondisi emosional karyawan mengalami keterpurukan, sudah barang tentu hal ini akan sangat erat hubungannya dengan produktivitas di tempat kerja.

Pengalaman kehilangan dan trauma, ataupun kesedihan yang diakibatkan oleh keduanya sekaligus sangat mendalam dan luas dampaknya aspek kehidupan individu. Secara signifikan kedua hal ini memiliki efek disorientasi yang kuat pada karyawan sehingga dapat menjadi pemicu kondisi psikologi yang cukup memprihatinkan sekaligus mengkhawatirkan (berbahaya). Misalnya, karyawannya yang awalnya sangat fokus dan selalu teliti dalam melakukan pekerjaannya kini berubah menjadi linglung dan kurang kesadaran saat mengoperasikan mesin atau gagal berkonsentrasi penuh pada saat membuat keputusan penting. Ini adalah salah satu contoh efek yang ditimbulkan dari kehilangan dan pengalaman traumatis yang dialami individu.

Dampak yang dihasilkan dapat berlipat ganda ketika terjadi insiden yang mempengaruhi seluruh tenaga kerja atau bagian penting darinya (Thompson dan Thompson, 2008). Perasaan cemas, rentan, dan panik yang dapat dengan mudah ditimbulkan. Penting juga untuk menyadari bahwa efek kehilangan, kesedihan, dan trauma bagi individu yang mengalaminya maupun bagi perusahaan. Kesedihan dapat sangat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk tetap fokus pada pekerjaannya, berkonsentrasi, datang bekerja tepat waktu, dan produktif.

Bagi organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya, tentu akan memberikan waktu tertentu bagi karyawan untuk melepaskan masa berdukanya itu. Dalam situasi ini, produktivitas dan kinerja paripurna bukan lagi menjadi prioritas utama, namun kesejahteraan emosi karyawanlah yang menjadi prioritas organisasi. Hal ini dilakukan sebagai dukungan sosial dalam bentuk perhatian dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dengan demikian, jika mereka telah melewati masa-masa berdukanya, tentu saja mereka akan kembali bekerja. Organisasi bertanggungjawab memberikan perlindungan dari stigma dan diskriminasi atas peristiwa yang dialami karyawan untuk menjaga dan melindungi kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Perlindungan dan dukungan yang diberikan oleh organisasi berkorelasi positif dengan kesejahteraan emosi karyawan di tempat kerja. Namun ada beberapa faktor risiko yang dapat menyebabkan semakin terpuruknya kesejahteraan emosional karyawan pasca mengalami kehilangan dan kesedihan. Menurut Thompson dan Bates (2008) kurangnya pemahaman bahwa setiap orang memiliki cara dan alasan-alasan berbeda dalam memaknai masa duka cita atau kesedihannya, rasa kebencian dari rekan kerja bahwa mereka diberikan waktu untuk tidak bekerja dengan kapasitas penuh, menghindari orang yang sedang berduka untuk terlibat dalam diskusi, dan harapan bahwa mereka akan berduka pada jadwal yang ditentukan dan kemudian melanjutkan pekerjaan tanpa menyadari bahwa kesedihan jauh lebih kompleks. Ini menjadi pekerjaan rumah bagi organisasi untuk dapat mengupayakan dan menciptakan lingkungan organisasi yang lebih humanis agar organisasi tidak hanya menjadi tempat bekerja yang nyaman sekaligus menjadi rumah kedua bagi karyawan.

Kehilangan dan kesedihan menghadirkan tantangan besar bagi organisasi dan ini bisa menjadi ujian utama di level kepemimpinan. Apakah para pemimpin dalam organisasi itu cukup terampil dan diperlengkapi dengan baik untuk menangani orang-orang yang hidupnya mungkin kacau setelah kehilangan besar?



Apakah mereka memiliki pemahaman yang cukup tentang dampaknya? Idealnya, seorang pemimpin adalah seseorang yang mampu memastikan bahwa ada visi yang jelas berdasarkan tujuan dan nilai strategis dan siapa yang memotivasi, atau bahkan menginspirasi anggota tim untuk melakukan yang terbaik untuk mewujudkan visi tersebut. Dalam hal ini, kepemimpinan akan di uji dan disorot kapasitasnya dalam menangani permasalahan yang mungkin ditimbulkan dari peristiwa kematian, kehilangan dan kesedihan yang dialami oleh karyawan. Dalam beberapa situasi, ini dapat menjadi pekerjaan yang membutuhkan proporsi besar, yang membutuhkan keahlian kepemimpinan tingkat tinggi.

Kehilangan mendalam karena kematian pasangan, perceraian, kesedihan, dan peristiwa-peristiwa lainnya pada dasarnya akan membawa perubahan sosial di tempat kerja, baik perubahan dalam struktur maupun sistem organisasi. Peran pimpinan dalam menyikapi hal ini tentu menjadi penting. Tehnan dan Thompson (2012) merekomendasikan kepada organisasi/perusahaan untuk menyusun dan mengembangkan sebuah kebijakan tentang pendampingan komunitas serta kesehatan masyarakat yang spesifik oleh instansi terkait di berbagai tingkatan dan strategi implementasi untuk dimasukkan ke dalam program pelatihan kepemimpinan. Upaya ini dilakukan untuk memastikan bahwa sebagai seorang pemimpin hendaknya memberikan penerangan pada jalan yang buntu, bukan justru kehilangan arah atau bahkan menutup jalan.

Apa pun masalahnya, memasukkan pertimbangan terhadap kemungkinan peristiwa kehilangan, kesedihan dan trauma dalam agenda kesejahteraan yang jelas dan terukur merupakan langkah yang perlu diambil untuk memastikan organisasi tidak hanya mementingkan organisasi namun lebih dari itu, mendukung kesejahteraan sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak organisasi. Dana dan Griffin (1999) menemukan bahwa konsep kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja akan sangat tergantung pada pola dan gaya kepemimpinan yang dimiliki organisasi. Sikap, motivasi dan kepemimpinan menjadi hal yang perlu dikembangkan untuk mendukung kesejahteraan di tempat kerja, tidak hanya untuk kepentingan staf/pekerja tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

## **5.4 Gambaran Kepuasan Kerja Sebagai Dimensi *Workplace Well-Being***

Kesejahteraan di tempat kerja dapat dilihat sebagai tempat pertemuan berbagai kepentingan. Kesejahteraan di tempat kerja patut dipromosikan secara berkesinambungan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan kepuasan

kerja karyawan. Hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja adalah sesuatu yang perlu dipikirkan oleh para pemangku kepentingan/pimpinan organisasi. Karyawan jelas memiliki banyak keuntungan dari bekerja di organisasi yang menghargai, mendukung dan membantu mereka untuk memenuhi potensi mereka dalam bekerja. Disisi lain, perusahaan/instansi tempat individu bekerja juga mendapatkan banyak keuntungan dari hal ini, karena karyawan yang didukung dengan baik cenderung lebih berkomitmen dan dengan demikian lebih produktif. Adams (2007) menjelaskan bahwa sebuah organisasi yang berfokus pada kesejahteraan akan memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya jauh lebih baik dibandingkan organisasi yang tidak berfokus pada kesejahterannya. Individu yang merasakan kesejahteraan di tempat kerja biasanya akan selalu hadir tepat waktu dan lebih sedikit mengalami konflik di tempat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja akan berpengaruh pada performansi dan kepuasan kerja individu.

Banyak manfaat yang didapatkan ketika sebuah organisasi mengutamakan kesejahteraan di tempat kerja, paling tidak stakeholders yang berurusan dengan organisasi itu (baik klien, pelanggan, pasien serta pemasok dan mitra dagang) juga mendapatkan keuntungan ketika berurusan dengan staf atau karyawan yang didukung dengan baik oleh perusahaan. Seligman (2000; 2009) percaya bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan di tempat kerja dapat menjadi manfaat besar bagi organisasi itu sendiri. Karyawan yang mendapatkan perlakuan dan lingkungan yang menyenangkan akan cenderung lebih responsif dan bersedia memberikan bantuan kepada yang membutuhkan. Karena apa? karena mereka tidak terganggu oleh masalah mereka sendiri, secara finansial kebutuhan terpenuhi, tidak ada frustrasi dan keluhan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat dikatakan, jika sebuah organisasi/perusahaan memiliki fokus yang lebih kuat pada kesejahteraan karyawannya, maka karyawan akan lebih produktif, memberikan kontribusi positif pada relasi sosial, dan berusaha untuk mengembangkan kompetensi diri yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi organisasi. Organisasi secara tidak langsung membentuk karyawan untuk memiliki martabat, rasa hormat, dukungan, kasih sayang, kepuasan terhadap pekerjaannya, dan rasa kemanusiaan pada diri, orang lain dan pada organisasi tempatnya berkarya. Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja (Ridlo, dkk 2019).

Kesejahteraan di tempat kerja tentu akan sangat terkait erat dengan

kepuasan kerja yang dirasakan. Selaras dengan ini, hasil penelitian Boulton, Thompson dan Schaubhut (2019) juga memperkuat keterkaitan antara *workplace well-being* dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja dapat memberikan dampak positif bagi performa organisasi yang secara signifikan ditunjukkan dengan meningkatnya komitmen karyawan, kepuasan kerja, dan dapat menekan angka *turnover*.

Locke memberikan pengertian kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya (dalam Ferris, 2008). Kepuasan kerja merupakan sebuah penilaian subjektif terhadap performansi dan kehidupan bekerja secara umum (Rowan, 2008). Kepuasan kerja adalah hasil dari motivasi dan komitmen tenaga kerja, yang mungkin untuk mengembangkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) karyawan (Purcell dan Hutchinson 2007). Secara signifikansi kepuasan kerja dikaitkan dengan elemen kerja yang menciptakan insentif atau disinsentif untuk terlibat secara pribadi. Keamanan psikologis dikaitkan dengan elemen sistem sosial yang menciptakan situasi sosial yang tidak mengancam, dapat diprediksi, dan konsisten untuk terlibat dalam sebuah kegiatan. Orang-orang mengalami kebermaknaan seperti itu ketika mereka merasa berharga, berguna, dan dihargai. Mereka menerima perbedaan dan tidak dianggap remeh diri maupun orang lain. Mereka merasa mampu memberi kepada orang lain dan pada pekerjaan itu sendiri dalam peranannya dan juga mampu menerima (Kahn, 1990). Idealnya, orang yang puas terhadap pekerjaannya sudah barang tentu memiliki keamanan psikologis dalam bekerja.

Namun sebaliknya, ketika lingkungan kerja tidak menerima keberadaan individu, menganggap individu sebagai sebuah ancaman, sehingga berujung pada pengucilan (diskriminasi) ini justru akan menyebabkan rendahnya kesejahteraan di tempat kerja dan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan. Pengucilan dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan yang lebih rendah (Eisenberger dalam Ferris, 2008). Ada tiga alasan mengapa pengucilan terkait dengan rendahnya kesejahteraan. Pertama, dikucilkan adalah peristiwa yang menyakitkan dan negatif. Kedua, individu yang dikucilkan menurut mendapatkan dukungan sosial yang lebih rendah. Ketiga, dikucilkan di tempat kerja tidak hanya menghilangkan dukungan sosial tetapi juga bentuk dukungan yang lebih nyata, karena keadaan stres yang ada dapat diperburuk oleh rekan kerja yang menolak untuk membantu atau sekedar memberikan nasihat.

Sejalan dengan hal ini, Ferris dalam penelitiannya menjelaskan bahwa individu yang dikecualikan tidak memiliki kesempatan untuk menciptakan ikatan interpersonal yang mendorong keterlibatan dengan organisasi, dan mereka mungkin dikeluarkan dari kelompok (2008). Ketika individu dikucilkan oleh orang lain dalam organisasi, rasa memiliki dan identifikasi mereka dengan organisasi dirusak. Individu yang dikucilkan tidak memiliki kesempatan untuk menciptakan ikatan antarpribadi, yang mendorong keterlibatan dengan organisasi, dan dikucilkan dari nilai-nilai bersama mereka. Akibatnya, *workplace ostracism* atau pengucilan di tempat kerja mengakibatkan tingkat komitmen afektif yang lebih rendah dan akan berhubungan negatif dengan kepuasan dan komitmen kerja. Individu yang mendapatkan pengucilan di tempat kerja akan memiliki kesejahteraan yang buruk, dan berhubungan positif dengan kecemasan dan depresi. Jika kesejahteraannya buruk, mustahil untuk merasakan dan memiliki kepuasan kerja yang positif. Pengalaman pengucilan di tempat kerja pada dasarnya bertentangan dengan pengalaman kepuasan kerja, di mana pengucilan merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan bahkan cenderung negatif.

Kesejahteraan di tempat memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi di masa depan. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan di tempat kerja, maka akan berpengaruh pada semakin tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi, kepuasan terhadap pekerjaannya, perilaku organisasi dan kewarganegaraan (OCB). Disisi lain, tingginya kesejahteraan di tempat kerja akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan atau melepaskan diri dari organisasi (Boult, Thompson dan Schaubhut, 2019). Dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat memperoleh manfaat dari karyawan yang lebih berkomitmen yang lebih mungkin untuk berolahraga loyalitas dan meningkatkan upaya diskresi menuju tujuan organisasi. Ini adalah poin yang menonjol di era di mana organisasi bersaing untuk mendapatkan talenta terbaik dan di mana yang paling berbakat karyawan dapat memilih untuk siapa mereka bekerja dan berapa banyak yang akan mereka tawarkan dari kecerdasan mereka, kreativitas dan kerja sama dalam bekerja.

Dengan memberikan jaminan kesejahteraan sebagai bentuk investasi organisasi kepada karyawan tentu akan sangat terasa manfaatnya bagi karyawan. Kepedulian organisasi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan cara paling efektif untuk mendukung pencapaian kesejahteraan tempat kerja. Jika organisasi memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk melakukan

pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka, melibatkan diri, untuk belajar, dan memberikan kesempatan untuk menumbuhkan pengalaman emosional positif dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan kerja mereka.

Untuk menilai apakah seseorang puas atau tidak dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, ada beberapa tahapan yang dapat dilakukan dan langkah-langkah ini penting untuk memberikan penilaian tentang kepuasan kerja yang dirasakan (Rowan, 2008). Pertama, identifikasi terlebih dahulu hal-hal apa saja yang mendorong kepuasan kerja kita. Hal ini penting dilakukan individu untuk mengingatkan kembali tentang standar kepuasan kerja yang diinginkan/dibutuhkan. Kedua, identifikasi kembali motif-motif apa saja yang menjadi dasar motivasi bekerja. Langkah kedua ini akan membantu individu untuk melihat dan menilai dan mengevaluasi kehidupan bekerjanya, apakah selama bekerja motif-motif itu terpenuhi dan tercapai dengan optimal, jika tidak hal-hal apa yang menjadi penghambatnya? Langkah ini akan membantu individu untuk mengevaluasi motif dan motivasinya dalam bekerja. Langkah ketiga, pikirkan sebuah situasi kerja saat ini, dan lihat dengan saksama apakah kebutuhan-kebutuhan dipenuhi oleh tempat kerja? Jika tidak, mengapa hal itu bisa terjadi? Keempat, tuliskan hal apa saja yang menyebabkan ketidakbahagiaan, apa saja yang menjadi faktor ketidakbahagiaan itu? Ini adalah bagian dari pekerjaan Anda yang tidak dapat Anda tahan. Langkah selanjutnya, langkah yang lima, tuliskan bagaimana kehidupan sosial di tempat kerja? Apakah terjalin hubungan akrab dengan atasan? Apakah atasan selalu memberikan anda pekerjaan yang tidak masuk akal sehingga anda merasa kurang diberikan kesempatan untuk kreativitas dalam peran Anda. Atau barangkali anda memiliki rekan yang menjengkelkan dan kerap menjadi pengacau untuk kemajuan karier? Terakhir, tentang kompensasi yang diterima dari pekerjaan, apakah gaji yang diterima saat ini sudah layak dan atau tidak sepadan dengan besarnya tanggung jawab yang anda miliki? Langkah-langkah ini adalah salah satu bentuk untuk memberikan evaluasi dan penilaian secara subjektif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup. Meskipun hubungan kepuasan kerja dengan kepuasan hidup cenderung positif, namun variasi yang bermakna dan konteks mengindikasikan tidak selamanya kepuasan kerja yang menyebabkan individu merasakan kepuasan hidup. Misalnya, seorang pekerja dapat memperoleh kepuasan hidup mereka dari luar kondisi pekerjaannya.

## 5.5 Peran Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kepuasan kerja sangat penting untuk menentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan berkontribusi pada efektivitas dan kinerja organisasi (Organ, 2018). Studi sebelumnya seperti studi Organ, (2018); Arif & Chohan, (2012); mengungkapkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan OCB. Selanjutnya, penelitian ini menyebutkan bahwa karyawan yang sangat puas menunjukkan OCB tinggi daripada yang lain. Selain itu, OCB dapat mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan komitmen organisasi, dan menghemat penggunaan sumber daya organisasi.

Ada banyak penelitian yang membuktikan bahwa OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa OCB dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif (Bateman & Organ, 1983b); (Lee & Allen, 2002); (MacKenzie et al., 1998)1998; (Morrison, 1994b); (Organ & Konovsky, 1989); (Smith et al., 1983); (Williams & Anderson, 1991). Hasil kajian penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Bateman & Organ, (1983) mengaitkan antara antara tingkat OCB dan tingkat kepuasan kerja yang dilaporkan sendiri oleh karyawan. hasilnya menunjukkan ada hubungan yang kuat dan positif antara OCB secara keseluruhan dengan kepuasan kerja. Hubungan yang paling kuat adalah dimensi pengawasan dan promosi terhadap OCB. Becker & Billings, (1993) juga menguji hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Kepuasan kerja pada karyawan juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap dimensi *conscientiousness* variabel OCB (Lapierre & Hackett, 2007). OCB juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dan kepuasan kerja menjadi variabel yang penting karena dapat meningkatkan OCB karyawan (Foote & Li-Ping Tang, 2008); (Moore & Love, 2005); (Organ & Ryan, 1995). Karyawan yang merasakan puas dengan organisasinya, akan membalas dan meningkatkan kerja melebihi permintaan organisasinya, karena kepuasan kerja mendorong karyawan memperlihatkan perilaku OCB.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melakukan pekerjaan di luar tuntutan pekerjaannya, hal ini karena karyawan yang merasa puas akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, melampaui tuntutan organisasi. Sloat dalam Soegandhi, Susanto dan Setiawan (2013) menyatakan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja akan melakukan pekerjaan yang

melampaui tanggung jawab mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan berbicara tentang organisasi, bersedia membantu rekan kerja, dan bekerja melebihi tuntutan tugas, karena karyawan berusaha membalas pengalaman positif yang diperoleh dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu predictor OCB adalah kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh beberapa peneliti menemukan hal yang berbeda. Hasil penelitian tersebut tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB (Chen et al., 1998; Schappe, 1998). Chen et al., (1998) gagal menemukan korelasi antara menguji kepuasan kerja dan OCB. Dan penelitian Randall et al., (1999) juga tidak menemukan hubungan antara kepuasan intrinsik dan OCBI atau OCBO. Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Misalnya, telah dilaporkan bahwa Kepuasan Kerja bukanlah predictor Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Farh et al., 1990). Demikian pula, Moorman (1991) telah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki hubungan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) sedangkan keadilan prosedural berhubungan dengan empat dari lima dimensi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Dari beberapa penelitian ini terlihat bahwa ada kontradiksi dalam literatur. Ada penelitian yang menunjukkan ada hubungan, ada yang menunjukkan tidak ada hubungan. Dari itu, penelitian ini bertujuan ingin menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB.

Hipotesis: “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di Riau”





## BAB VI

# HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### 6.1 Deskripsi Penelitian pertama (Studi I)

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Untuk melihat hubungan antara *Spiritual Well-Being* dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan melihat hubungan antara Etika Kerja Islam dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di Riau. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Spiritual Well-being* dan etika kerja Islam sedangkan variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di beberapa Instansi Pemerintah dan Swasta di Riau sebanyak 199 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan subjek berdasarkan karakteristik subjek yang ditentukan oleh peneliti, karakteristik yang ditetapkan adalah bekerja di atas 1 tahun dan beragama Islam.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan tiga skala sesuai variabel yang diteliti. Variabel pertama, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diukur dengan skala OCB yang dimodifikasi dari teori Organ (1988), dimana dimensi OCB ditinjau dalam perspektif Islam. Dimensi yang diukur adalah *Altruisme* (*Taawun*), *Conscientiousness* (*Mujahadah*), *Sportsmanship*, *Courtesy* (*Persaudaraan*), *Civic Virtue*. Terdiri dari 25 item. Variabel kedua, *Spiritual Well-Being* menggunakan skala adopsi dari skala yang dikembangkan oleh Ellison, (1983), dimana skala ini bersifat netral. Skala ini disebut *Spiritual Well-Being Scale* (SWBS) yang disusun dengan dua aspek yakni *religion well-being* dan *existential well-being*. Skala ini terdiri dari 20 item pernyataan. Variabel ketiga, etika kerja Islam menggunakan skala etika kerja Islam yang dikembangkan oleh Chanzanagh dan Akbarnejad

(2011) berdasarkan beberapa dimensi yakni *work intention, trusteeship, work type, work for Islamic ummah, justice & fairness, cooperation & collaboration*, dan *work as the only source of ownership*. Skala ini terdiri dari 26 item.

Sebelum penelitian dilaksanakan maka alat ukur yang digunakan harus diujicobakan terlebih dahulu. Uji coba ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan sehingga diperoleh item-item yang layak digunakan sebagai alat ukur.

Alat ukur penelitian ini diujicobakan kembali kepada sejumlah karyawan yang memiliki karakteristik yang sama dan setara. Setelah alat ukur terkumpul kembali, kemudian dilakukan analisis untuk mencari reliabilitas dan validitasnya. *Tryout* diberikan kepada 60 orang karyawan di UIN SUSKA Riau. Berdasarkan hasil *tryout* ditemukan bahwa skala OCB dari 25 item, 17 item yang dinyatakan sah dan 8 yang gugur. Sedangkan skala etika kerja Islam sebanyak 26 item, yang dinyatakan sah 14 item dan 12 yang gugur, sedangkan skala *spiritual well-being* sebanyak 20 item yang valid 12 dan 8 yang gugur. Besaran nilai validasi dan reliabilitas berdasarkan analisis *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel. 6.1. Nilai Validitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Nilai Validitas
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.367-0.706
2	<i>Spiritual Well-Being</i>	0.364-0.818
3	Etika Kerja Islam	0.387-0.749

**Tabel 6.2. Nilai Reliabilitas Alpha Cronbach**

No	Variabel	Nilai Validitas
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.824
2	<i>Spiritual Well-Being</i>	0.870
3	Etika Kerja Islam	0.913

Selanjutnya, setelah ditemukan item yang baik, maka disusun skala penelitian dan dilakukan penelitian. Skala penelitian diberikan kepada 199 subjek. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan metode statistik, dalam hal ini metode statistik merupakan cara ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data penelitian yang berupa angka-angka, serta menarik kesimpulan yang teliti dan keputusan yang logis (Hadi, 2001). Teknik metode statistik yang digunakan adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Model*).

### 6.1.1 Hasil Analisis Data

Pelaksanaan analisis data penelitian diawali dengan pengujian asumsi yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis memenuhi standar atau syarat yang ditentukan. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas. Sebelum melakukan analisis data penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Tujuannya adalah untuk melihat apakah data yang diperoleh sesuai asumsi yang disyaratkan, yaitu uji normalitas. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS For Window seri 19. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data penelitian. Distribusi normal dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dengan data yang terdistribusi normal. Berikut hasil analisis normalitas:

**Tabel. 6.3 Uji Normalitas**

Variabel	Min	Maks	Skew	c.r	Kurtosis	c.r
OCB	39	62	0.298	1.637	0.010	0.027
EKI	9	56	-0.202	-1.110	-0.101	-0.279
SWB	33	48	0,567	-2.727	-1.323	1.256

Gambaran dari tabel. 1 didapatkan bahwa semua harga mutlak nilai kecondongan kurva (*skewness*) tidak ada yang lebih besar dari 2,58 (untuk interval kepercayaan 99%). Maka data skor variabel OCB, EKI, dan SWB adalah normal.

Selanjutnya, berdasarkan nilai analisis data normalitas, maka pengujian hipotesis menggunakan analisis parametrik dengan teknik SEM *Structural Equation Model* (SEM) dengan perangkat lunak *analysis of moment structure (AMOS)-4*. Analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis pertama, ada hubungan antara *Spiritual Well-Being* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Kedua, Ada Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Uji hipotesis penelitian didasarkan pada indeks ketepatan model. Berikut penjelasan dari masing-masing kriteria *goodness of fit* sebagai parameter pengukuran dalam SEM, adalah sebagai berikut (Ghazali, 2005):

1.  $X^2$  (*Chi-Square Statistic*) dan Probabilitas: Model dikategorikan baik jika mempunyai  $\text{chi-square}=0$  berarti tidak ada perbedaan.
2. CMIN/DF (*Normed chi square*)

CMIN/DF merupakan ukuran yang diperoleh dari nilai *chi-square*

dibagi dengan *degree of freedom*. Nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian sebuah model adalah nilai CMIN/DF yang lebih kecil atau sama dengan 2,00.

3. RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*)

Nilai RMSEA menunjukkan indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi kai kuadrat statistik (yang diperoleh dari subjek) ke dalam subjek yang besar. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model.

4. GFI (*Goodness of fit index*)

GFI ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai GFI biasanya dari 0 sampai 1. Nilai yang lebih mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik, dimana nilai GFI dikatakan baik jika  $\geq 0,90$ .

5. AGFI (*Adjusted GFI*)

AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila mempunyai nilai sama atau lebih besar dari 0,9.

6. TLI (*Tucker-Lewis Index*)

TLI adalah sebuah alternatif *increment fit index* (indeks kesesuaian tambahan) yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah lebih besar atau sama dengan 0,9 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*. TLI merupakan *index fit* yang kurang dipengaruhi oleh ukuran subjek.

7. CFI (*Comparative fit index*)

CFI disebut juga dengan *index kesesuaian komparatif*. CFI merupakan salah satu indeks kesesuaian, memiliki keunggulan yaitu tidak terpengaruh oleh ukuran subjek. Oleh karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Hullend, dkk, dalam Ferdinand, 2000). Nilai CFI yang direkomendasikan adalah 0,95 ke atas, semakin mendekati 1 berarti tingkat kesesuaian model yang diuji sangat baik (Arbuckle dan Whotke, 1999).

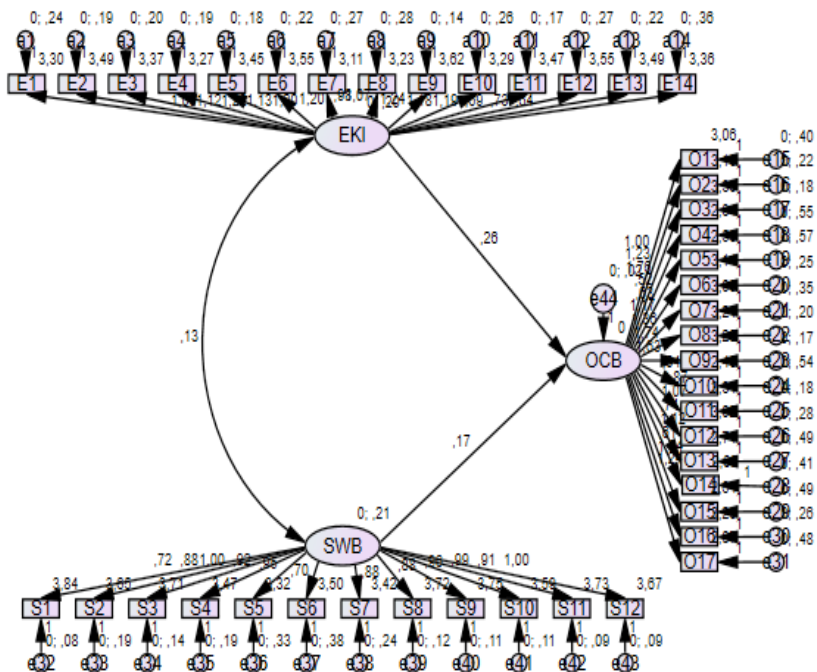
Berdasarkan paradigma teoritis disusun model analisis dari penelitian ini,

yang akan ditampilkan pada lampiran. Hasil uji kesesuaian model menggunakan *chi-square*, CMIN/DF, GFI, AGFI, RMSEA, TLI dan CFI adalah sebagai berikut:

**Tabel. 6.4 Hasil Goodness of Fit Model Pengukuran**

Indeks	Cut off value	Hasil perhitungan	Evaluasi Model
Chi-square	Mendekati 0	2442.865	Marjinal
Probabilitas	≥ 0,05	0,000	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	2.850	Baik
GFI	≥ 0,90	0,587	baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,554	Baik
TLI	≥ 0,90	0,648	Baik
CFI	≥ 0,90	0,681	Baik

Hasil jabaran pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa model yang direncanakan *fit*, melihat dari hasil uji kecocokan nilai GFI, AGFI, TLI, dan nilai *p-value* chi-square sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai RMSEA kriteria penilaiannya baik dibandingkan nilai acuan (*Cut of value*) dengan dibantu chi-correct.



Gambar 3. Model penelitian Fix

Selanjutnya hasil analisis signifikan hubungan setiap konstruk atau hasil bobot hubungan antar variabel laten dalam menguji hipotesis yakni sebagai berikut:

**Tabel. 6.5**  
**Regression Weight Structural Equational Model**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
OCB	<---	EKI	1.196	.247	4.841	0.000
OCB	<---	SWB	-.185	.070	-2.656	0.008

Penjelasan dari tabel 10 diatas, dapat digambarkan mengenai evaluasi bobot regresi atau hubungan antar konstruk yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh EKI terhadap OCB mendapatkan nilai *critical ratio* 4,841 dan  $p_{value}$  0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai CR sebesar 4,841 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai CR positif maka dengan demikian dapat diartikan bahwa EKI berpengaruh positif terhadap OCB. Dengan S.E sebesar 0.247 (24.7%)
2. Pengaruh SWB terhadap OCB mendapatkan nilai *critical ratio* 2,656 dan  $p_{value}$  0,008. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai CR sebesar 2,656 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai CR negatif maka dengan demikian dapat diartikan bahwa SWB berpengaruh negatif terhadap OCB. Dengan S.E sebesar 0.070 (7%)

### 6.1.2. Gambaran Variabel Penelitian

Suatu proses pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala (Azwar, 2007). Berikut ini adalah tabel deskripsi data penelitian yang memuat data rerata variabel OCB, Etika Kerja Islam dan *Spiritual Well-Being*.

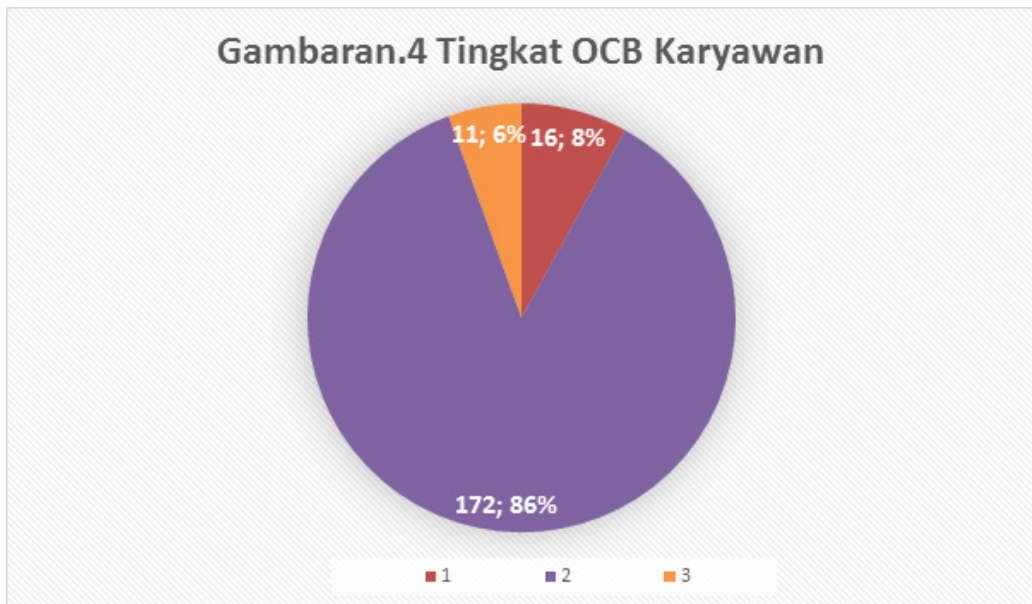
**Tabel. 6.6 Deskripsi Data Penelitian**  
**(N=199)**

Variabel Penelitian	Skor Empirik			
	Min	Maks	SD	Mean
OCB	39	62	5.4	49.97
EKI	9	56	6.7	47.53
SWB	33	48	5.2	43.37

Dalam penelitian perlu memberikan makna terhadap skor data. Azwar (2007) menyatakan bahwa untuk mengetahui variabel-variabel penelitian termasuk tinggi, sedang atau rendah dapat dilakukan dengan menetapkan kriteria kategorisasi. Kategorisasi data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 6.7.**  
**Kategorisasi Skor Variabel OCB**

Standar	Skor	Jml	Ket
$X < \text{Mean} - 1.5D$	$X \leq 44.5$	16	rendah
$\text{Mean} - 1.5D \leq X < \text{Mean} + 1.5D$	$44.3 < X \leq 56.3$	172	Sedang
$\text{Mean} + 1.5D \geq X$	$56.3 \leq X$	11	Tinggi



Ket

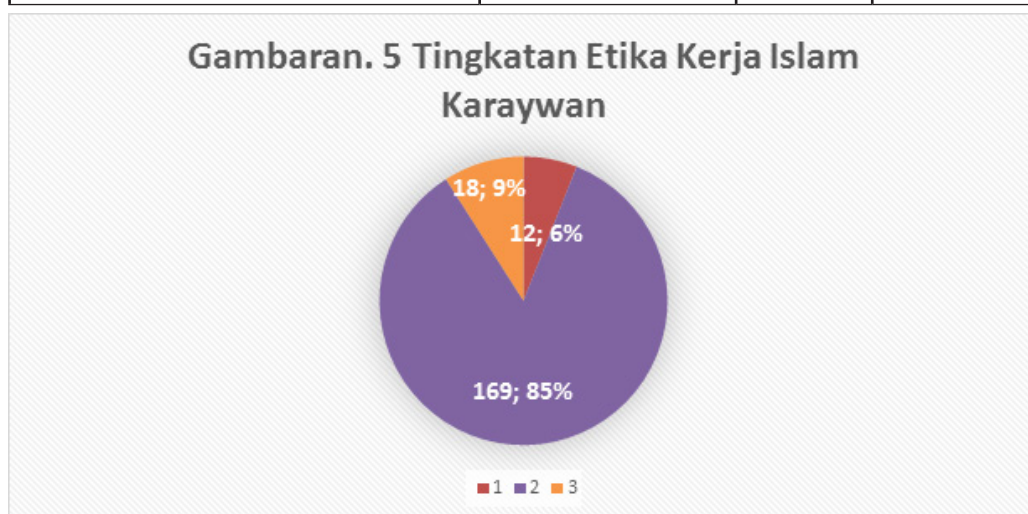
1. OCB Rendah
2. OCB Sedang
3. OCB Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data sebaran frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Melayu menunjukkan OCB sangat rendah sebanyak 9 orang, kategori rendah sebanyak 42 orang, kategori sedang

sebanyak 96 orang, kategori tinggi sebanyak 47 orang dan kategori sangat tinggi sebanyak 5 orang. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa OCB yang dimiliki karyawan Melayu berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa OCB pada karyawan Melayu sudah mulai berkembang, namun belum maksimal dan masih perlu dikembangkan. Sebab lebih banyak ke arah kategori rendah. selanjutnya kategori variabel Etika Kerja Islam, dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 6.8.**  
**Kategorisasi Skor Variabel EKI**

Standar	Skor	Jumlah	Ket
$X < \text{Mean} - 1. \text{SD}$	$X \leq 40.8$	12	Rendah
$\text{Mean} - 1. \text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1. \text{SD}$	$40.8 < X \leq 54.2$	169	Sedang
$\text{Mean} + 1. \text{SD} \geq X$	$54.2 \leq X$	18	Tinggi



Ket:

1. EKI Rendah
2. EKI Sedang
3. EKI Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data sebaran frekuensi etika kerja Islam pada karyawan Melayu menunjukkan EKI sangat rendah sebanyak 3 orang, kategori rendah sebanyak 49 orang, kategori sedang sebanyak 95 orang, kategori tinggi sebanyak 52 orang dan tidak ada pada kategori sangat tinggi.

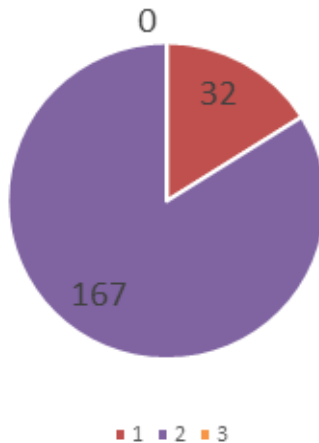


Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa EKI yang dimiliki karyawan Melayu berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melayu belum sepenuhnya menggunakan etika kerja Islam dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan. Selanjutnya kategori variabel nilai *Spiritual Well-Being*, dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 6.9**  
**Kategorisasi Skor Variabel SWB**

Standar	Skor	Jumlah	Ket
$X < \text{Mean} - 1. \text{SD}$	$X \leq 38.1$	32	Rendah
$\text{Mean} - 1. \text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1. \text{SD}$	$38.1 < X \leq 48.5$	167	Sedang
$\text{Mean} + 1. \text{SD} \geq X$	$48.5 \leq X$	0	Tinggi

**Gambaran 6. Tingkatan *Spiritual Well-Being* Karyawan**



Ket:

1. SWB Rendah
2. SWB Sedang
3. SWB Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data sebaran frekuensi *spiritual well-being* pada karyawan Melayu menunjukkan SWB sangat rendah sebanyak 8 orang, kategori rendah sebanyak 50 orang, kategori sedang sebanyak 75 orang, kategori tinggi sebanyak 66 orang dan tidak ada pada kategori sangat tinggi.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa SWB yang dimiliki karyawan Melayu berada pada kategori sedang ke rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melayu belum sepenuhnya memiliki kesejahteraan spiritual sehingga ini berdampak pada cara kerja karyawan Melayu.

### 6.1.3 Pembahasan penelitian Ada Hubungan Antara *Spiritual Well-Being* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima, yakni ada hubungan antara *Spiritual Well-being* dengan OCB pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis data bahwa terdapat hubungan yang signifikan dalam setiap konstruk atau hasil bobot hubungan antar variabel laten yakni sebagai berikut:

Tabel. 6.10

Regression Weight Structural Equational Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P
OCB	<---	SWB	-.185	.070	-2.656	0.008

Penjelasan dari tabel diatas, dapat digambarkan mengenai evaluasi bobot regresi atau hubungan antar konstruk yang dapat diuraikan dan dijelaskan bahwa Pengaruh SWB terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mendapatkan nilai *critical ratio* 2,656 dan  $p_{value}$  0,008. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai CR sebesar 2,656 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil analisis hipotesis yang diperoleh ada pengaruh *spiritual well-being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *spiritual well-being* yang baik, maka karyawan tersebut akan mudah menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Spiritual Well-Being* yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Individu yang merasakan kesejahteraan rohani cenderung akan mengembangkan dan mempertahankan sikap kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik pula. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Affeldt dan MacDonald (2010) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat dipengaruhi oleh aspek spiritual karyawan. Selain itu, Geh (2009) menyatakan bahwa spiritual dapat mengembangkan harga diri

yang tinggi dan mempertahankan sikap kerja sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

Pandangan spiritual akan mendorong sikap kerja, praktek-praktek penyelesaian tugas, dan etika kerja kolektif yang lebih baik. Hasil penelitian Kutcher et al., (2010) menyatakan bahwa ada pengaruh positif spiritualitas dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Bekerja dengan kesungguhan merupakan ciri utama setiap pribadi muslim dan menjadi semangat yang terus memberikan ilham dalam perjalanan kehidupannya. Pekerjaan yang sungguh-sungguh akan mendatangkan hasil yang maksimal. Kemudian dengan spiritual yang tinggi, akan diiringi dengan sikap kerja yang positif, dan merasakan ikatan yang kuat dalam dirinya untuk tetap terikat dengan organisasi tempat bekerjanya.

*Spiritual well-being* yang dimiliki karyawan ini mendorong karyawan untuk mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior*. Gomez & Fisher (2005) menyebutkan kesejahteraan spiritual adalah konsep mengenai keadaan bawaan, ada unsur motivasi atau dorongan untuk menemukan tujuan hidupnya, sifatnya dinamis dan subyektif serta memusatkan pada suatu yang khas kemudian diyakini sebagai kebenaran. Sejahtera secara spiritual adalah tindakan nyata berhubungan dengan esensi keberadaan, pengalaman batin dan keyakinan tertentu. Semuanya memberikan tujuan, arti dan nilai untuk kehidupan kerja, misalnya mengasihi sesama dan belajar dari pengalam hidup sebelumnya.

#### 6.1.4 Pembahasan Hipotesis kedua Ada Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima, yakni ada hubungan antara Etika Kerja Islam dengan OCB pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis data bahwa terdapat hubungan yang signifikan dalam setiap konstruk atau hasil bobot hubungan antar variabel laten yakni sebagai berikut:

Tabel. 6.11.

Regression Weight Structural Equational Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P
OCB	<---	EKI	1.196	.247	4.841	0.000

Penjelasan dari tabel diatas, dapat digambarkan mengenai evaluasi bobot

regresi atau hubungan antar konstruk yang dapat diuraikan dan dijelaskan bahwa Pengaruh EKI terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mendapatkan nilai *critical ratio* 4,841 dan  $p_{value}$  0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai CR sebesar 4,841 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga melihat bahwa Konsep *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki karyawan melayu juga dipengaruhi oleh etos kerja Islami. etos kerja Islami menekankan pada kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, menghindari yang tidak etis berkaitan dengan penimbunan kekayaan, kerja sama dan persaingan di tempat kerja serta lebih mengutamakan nilai dari pada hasil (Yousef, 2001). Etos kerja Islami memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku karyawan dalam pekerjaan karena memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Penelitian Zaman, (2012) menyatakan bahwa Etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam perusahaan.

Etos kerja Islami menekankan pentingnya muslim memiliki sifat kerja keras, dedikasi, kreativitas dan kerja sama dalam bekerja. Menurut Ghulam (2016) mengatakan bahwa Islam melarang umatnya untuk bermalas-malasan dan membuang-buang waktu atau aktivitas yang tidak produktif lainnya ditempat kerja. Islam mengajarkan umatnya untuk memiliki sifat sukarela (Mutaza, 2014). Sukarela ini merupakan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan adanya Etos kerja Islami karyawan didorong untuk selalu bersikap sopan santun pada rekan kerja yang lain dan saling bekerja sama.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kesediaan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela dan bersedia melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sebetulnya bukan menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* akan melakukan perilaku *Altruism* yakni karyawan memiliki kemauan dan kesukarelaan dalam menolong karyawan lain untuk kemajuan organisasi, akan bekerja tepat waktu dan bersedia bekerja melebihi waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, serta bijaksana dalam mengikuti aturan organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2008). Penelitian Fitrianasari, dkk. (2013) menunjukkan bahwa *Organizational*

*Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga semakin kuatnya *Organizational Citizenship Behavior* terkait dengan perilaku perawat yang suka membantu atau mengutamakan orang lain, berdisiplin tinggi, berperilaku baik terhadap organisasi, baik dan sopan terhadap orang lain dan memiliki rasa toleransi tinggi yang terbentuk secara kuat akan menjadi faktor pendorong meningkatnya kualitas kinerja karyawan.

Penelitian Abbasi & Rana (2012), Alhyasat (2012) dan Zaman, et al (2012) mengatakan bahwa Etos Kerja Islami memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, bahwa seseorang karyawan yang berkomitmen pada Etos Kerja Islami akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Sikap kerja positif ini memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, dan dapat mengarahkan kepada sikap kerja *Organizational Citizenship Behavior*.

Etika kerja Islam telah berkembang pada karyawan Riau sehingga mempengaruhi terhadap OCB. Bentuk etika kerja yang ada berupa ketekunan dalam bekerja. Ketekunan ini sangat penting karena setiap pekerjaan memberikan hasil yang maksimal apabila dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh. Ketekunan juga merupakan kunci kesuksesan dalam bekerja. Etika kerja Islam melihat pekerjaan memiliki arti penting untuk masa depan seseorang secara ekonomi, sosial dan psikologis, memberikan kehormatan, meningkatkan kesejahteraan dan menguatkan keyakinan (Ali, 2008).

Etika kerja Islam menekankan kerja sama, integritas dan tanggung jawab sosial. Islam mengajarkan bahwa manusia harus saling tolong menolong dalam kebaikan dan menghargai usaha sekecil apa pun. Etika kerja Islam mengandung dimensi semangat kebersamaan yang berkaitan dengan kerja sama. Kerja sama muslim dapat mendukung peningkatan produktivitas yang tinggi dalam *Islamic ummah*. Prinsip etika kerja Islam ini membawa individu memberikan performa yang lebih terhadap pekerjaan (OCB). Selain itu, individu dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar job desk formal yang telah ditetapkan.

## 6.2. Deskripsi Penelitian Kedua (Studi II)

Studi kedua menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional. Tujuan penelitian ini adalah melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel independen adalah kepuasan kerja dan variabel dependen adalah OCB. Subjek dalam penelitian ini

adalah karyawan di salah satu Instansi Pemerintah Riau sebanyak 80 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena mengambil keseluruhan populasi sebagai subjek penelitian.

Dalam mengumpulkan data hasil penelitian sebagai dasar untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yakni skala kepuasan kerja dan skala OCB. Skala OCB menggunakan skala dari Organ, (1997) yang kemudian dimodifikasi. Skala OCB ini disusun berdasarkan beberapa dimensi yakni *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*. Sedangkan skala kedua adalah skala kepuasan kerja dari Luthans (2006) dengan mengacu dimensi dari Page (1995) dan Luthans (2006), dimana dimensi yang digunakan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi, kondisi kerja dan rekan kerja. Kedua skala ini kemudian diujicobakan kepada 60 orang karyawan di Instansi pemerintah lain yang memiliki karakteristik sama dengan subjek penelitian. Dari hasil uji coba skala ini kemudian diperoleh nilai validitas dan reliabilitas skala. Nilai validitas adalah melihat item-item yang dinyatakan layak untuk menjadi item penelitian dan yang tidak layak (gugur). Nilai item yang dinyatakan layak adalah besar dari  $< 0,30$ . Berikut nilai validitas dan reliabilitas skala penelitian:

**Tabel 6.12. Nilai Validitas Skala Penelitian**

No	Variabel	Nilai Validitas
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.253-0.520
2	Kepuasan Kerja	0.251-0.637

**Tabel 6.13. Nilai Reliabilitas *Alpha Cronbach***

No	Variabel	Nilai Validitas
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.881
2	Kepuasan Kerja	0.759

### 6.2.1 Hasil Analisis data

Data penelitian yang dikumpulkan menggunakan skala dianalisis menggunakan teknik analisis regresi. Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan yakni “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB”.

Sebelum ditentukan pengujian hipotesis apakah menggunakan parametrik atau non parametrik, maka dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Uji normalitas adalah pengujian terhadap pengujian normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut hasil uji normalitas data penelitian:

**Tabel 6.14. Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test***

	OCB	Kepuasan Kerja	Ket
Asymp. Sig (2 Tailed)	0.109	0.090	> 0.05 maka data Normal

Berdasarkan analisis diatas diperoleh data penelitian berdistribusi normal, maka analisis yang digunakan uji menganalisis hipotesis adalah parametrik dengan teknikk analisis regresi. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka diperoleh nilai koefisien F sebesar 0.256 dan  $p = 0.01$  ( $\leq 0.05$ ). artinya hipotesis diterima karena nilai signifikansi ( $p$ ) kecil dari 0.05, bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB dengan sumbangan sebesar 6.6%.

## 6.2.2 Hipotesis penelitian

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian, yakni ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dianalisis dengan teknik Regresi. Hasil analisis tersebut menunjukkan gambaran sebagai berikut:

**Tabel. 6.15. Hipotesis penelitian**

Pearson Korelasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepuasan Kerja
OCB		
R	1.000	0.256
Sig. (1-tailed)	-	0.011

Berdasarkan tabel di atas Dapat dilihat bahwa hipotesis diterima. Artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB dilihat dari nilai sig sebesar 0.011 (lebih kecil dari 0.05). hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan OCB yang tinggi

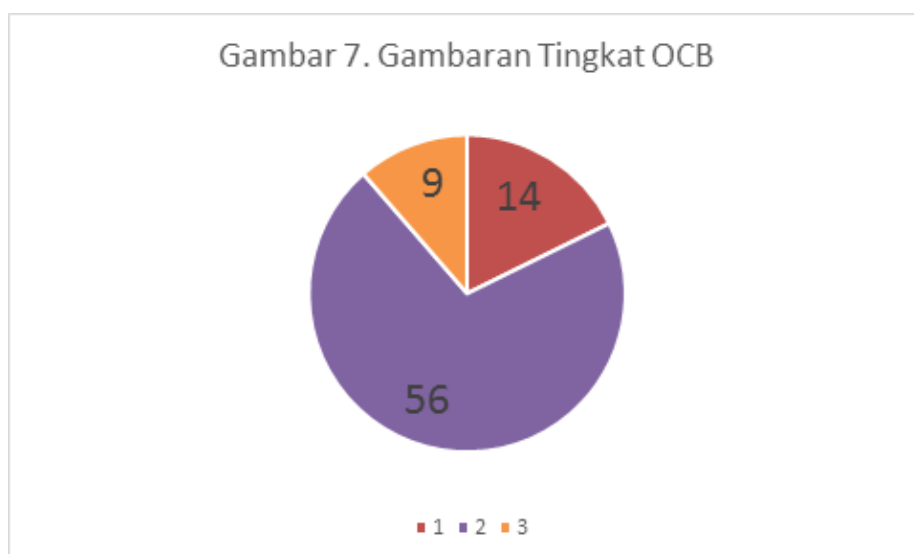
pula pada karyawan. Dalam hal ini, ketika karyawan tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, supervisi, promosi, gaji, rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan sukarela, membantu rekan kerja yang sedang bermasalah dalam pekerjaan, bersedia membantu karyawan baru dalam orientasi pekerjaan, tidak mudah mengeluh, dan loyal terhadap organisasi serta melakukan apapun untuk kemajuan organisasi.

### 6.2.3 Gambaran Variabel Penelitian

Penelitian ini memaparkan gambaran masing-masing variabel penelitian. Berikut skor tingkatan setiap variabel penelitian:

**Tabel 6.16 Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 42$	0	0%
Rendah	$42 X < 54$	0	0%
Sedang	$54 X < 66$	14	17.72%
Tinggi	$66 X < 78$	56	70.88%
Sangat Tinggi	$X > 78$	9	11,39%



Ket: 1: sedang, 2: Tinggi, 3: Sangat Tinggi



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa OCB karyawan berada pada kategori tinggi. Artinya karyawan di Instansi Pemerintahan ini telah mengembangkan perilaku citizenship di dalam organisasi. Dimana karyawan mudah membantu rekan kerja, patuh terhadap peraturan organisasi, tidak mudah mengeluh terhadap hal-hal dalam organisasi, membantu organisasi mencegah timbulnya masalah, berpartisipasi aktif dalam organisasi.

Berikut data gambaran kepuasan kerja subjek yang dipaparkan dalam penelitian:

**Tabel. 6.17 kategorisasi Kepuasan Kerja**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 30,35$	0	0%
Rendah	$30,35X < 38,35$	0	0%
Sedang	$38,35 X < 46,75$	7	8.86%
Tinggi	$46,75 X < 57.65$	68	86.0%
Sangat Tinggi	$X > 57.65$	4	5.0%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kepuasan kerja subjek berada pada kategori tinggi. artinya subjek memiliki kepuasan yang tinggi pada perusahaan tempat bekerja. Karyawan merasakan puas dan senang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan puas terhadap pekerjaannya karena sesuai dengan kompetensi dan minat karyawan, karyawan puas terhadap gaji, supervisi, promosi, rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja.

#### 6.2.4 Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan diterima yakni ada hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan. Artinya, kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan OCB karyawan. karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan, dan dimensi lain seperti nyaman dengan gaya kepemimpinan organisasi, rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, puas dengan sistem promosi karier, rekan kerja dan gaji yang diterima. Studi Chahal & Mehta, (2010); (Koning & Van Kleef, 2015)but fall outside of formal job requirements and reward structures (Bateman & Organ, 1983; menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian lain

menyatakan hal yang sama bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka OCB juga akan meningkat. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku OCB yang lebih tinggi (Pavalache-Ilie, 2014)2014; (Intaraprasong et al., 2012); (Mohammad et al., 2011); (Qamar, 2012). Hal ini artinya, organisasi yang mengembangkan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan akan Dapat meningkatkan perilaku citizenship karyawan.

Banyak literatur manajemen yang ada menunjukkan bahwa OCB mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Walz & Niehoff, 1996) dan bahwa manajer sering mempertimbangkan OCB ketika mengevaluasi kinerja karyawan dan menentukan promosi kenaikan gaji (Podsakoff & MacKenzie, 1997). Hal ini artinya, karyawan yang terlibat dalam perilaku kewarganegaraan (OCB) diharapkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada yang tidak puas. Sehingga tingkat OCB yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan produktivitas dan dampaknya meningkatkan profitabilitas yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja dalam pandangan Robbins (2008) sebagai perasaan puas individu sebagai bentuk perasaan yang menyenangkan terhadap kondisi kerja yang dialami karyawan sehingga menyebabkan perilaku kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja, maka akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal, bahkan melakukan pekerjaan ekstra melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan (Fauziyyah & Luzvinda, 2019). Penelitian yang sama dilakukan oleh Sambung (2011) juga menyatakan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja akan Dapat meningkatkan OCB seperti lebih aktif dalam bekerja, komunikatif dengan rekan kerja dan atasan, bekerja melebihi standar atau tuntutan kerja, bekerja secara sukarela, menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, dan tidak mudah mengeluh dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan predictor penting dalam memunculkan dan penentu utama OCB karyawan. Hal ini artinya semakin puas karyawan dalam bekerja karyawan cenderung untuk berbicara positif mengenai organisasinya, sukarela membantu rekan kerja, dan memaksimalkan capaian kinerja organisasi. Dan karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap peraturan karena mendapatkan pengalaman positif dari organisasi (Robbins, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB yang dapat digambarkan pada karyawan yang menjalin hubungan interaksi yang baik dengan rekan kerja, dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Pandangan Aamodt & Aamodt, (2010) menyebutkan individu kan puas jika

mendapatkan pekerjaan yang menyenangkan sesuai tipe diri mereka, selain itu, karyawan juga menginginkan organisasi tempat mereka bekerja sebagai tempat yang menyenangkan dan baik, sehingga kondisinya membuat karyawan cenderung untuk menjaga kesuksesan organisasinya serta sukarela melakukan pekerjaan ekstra dan membantu rekan kerja, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. artinya semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan dan mengembangkan OCB karyawan.



### 7.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian ini didapatkan bahwa hipotesis penelitian diterima, bahwa:

1. *Spiritual Well-Being* yang dimiliki karyawan mempengaruhi naik turunnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Artinya karyawan akan bersedia dengan sukarela membantu orang lain, patuh, semangat, loyal, tidak mudah mengeluh terhadap organisasinya dikarenakan karyawan merasakan kesejahteraan spiritual atau memiliki spiritualitas yang baik. Individu yang memiliki hubungan yang baik dengan Tuhan (Vertikal) akan baik pula dalam hubungan dengan manusia (Horizontal).
2. Ada hubungan antara Etika Kerja Islam dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Bahwa karyawan yang menjadikan ajaran Islam sebagai panduan dalam berperilaku di tempat kerja atau pedoman dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan akan lebih cenderung bekerja dengan sukarela tanpa mengharapkan reward, bersedia membantu orang lain dalam bekerja, tepat waktu, dan hal ini juga sebagai wujud ibadah karyawan kepada Allah *ta'ala*.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, sistem promosi jabatan, supervisi, gaji yang diterima serta merasa nyaman dengan interaksi sosial rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja, maka karyawan akan cenderung bekerja dengan sukarela, bersedia membantu organisasi untuk mencapai kesuksesan dan meningkatkan kinerja dengan maksimal.

## 7.2. Saran

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Spiritual Well-being*, Etika kerja Islam serta konsep kepuasan kerja sangat mempengaruhi pengembangan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Maka dari itu, penting organisasi mengembangkan berbagai predictor OCB tersebut dalam mengembangkan organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang tinggi maka akan mudah mencapai kesuksesan organisasi.

Selain itu, variabel yang memberikan kontribusi atau sumbangan yang rendah adalah variabel kepuasan kerja, maka dari itu bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepribadian, mood, budaya organisasi, iklim, kepemimpinan, persepsi dukungan organisasi dan variabel lainnya sebagai predictor variabel OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

---

- Aamodt, M. G., & Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach* (6th ed). Wadsworth.
- Abbasi, A. S., & Rana, A. H. (2012). *Impact Of Islamic Work Ethics, Reward System And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employees*. 7.
- Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. *Public Health Reports*, 003335491987843. doi:10.1177/0033354919878434
- Affeldt, D. L., & MacDonald, D. A. (2010). The Relationship Of Spirituality To Work And Organizational Attitudes And Behaviors In A Sample Of Employees From A Health Care System. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 42(2), 17.
- Ahmad, M. S. (2011). *Work ethics: An Islamic prospective*. 10.
- Al-Aidaros, A.-H., Mohd. Shamsudin, F., & Md. Idris, K. (2013). Ethics and Ethical Theories from an Islamic Perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.24035/ijit.04.2013.001>
- Al-Banna. 1940. *Messages' Group of Imam Hasan al-Banna* (1st ed.). Alexandria: Darul Al-D'aoah Publication
- Al-Fārūqī, Isma'īl R., dkk., 1995. *Academic Dissertations (3): Islamizations of Economics*. USA: The International Institute of Islamic Thought.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>

- Ali, A. J. (1992). The Islamic Work Ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93–104. <https://doi.org/10.1108/13527600710745714>
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Alhyasat, K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139–154. <https://doi.org/10.1108/17590831211232555>
- Al-Qalami, Abu Fajar (peny. dan pen), 2003. *Ringkasan Ihya' Ulumiddin*, Cetakan Pertama. Surabaya: Gitamedia Press.
- Arif, A., & Chohan, A. (2012). *How Job Satisfaction Is Influencing The Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Study On Employees Working In Banking Sector Of Pakistan*. 4(8), 15.
- Arbuckle, J., & Wothke, W. (1999). *AMOS 4 user's reference guide*. Chicago: Smallwaters Corporation.
- Ashmos & Duchon. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal Of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Asy'arie, Musa, 1997. *Islam: Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Cetakan Kesatu. Yogyakarta: LESFI
- Athey, R. (2008). It's 2008: Do you know where your talent is? Connecting people to what matters. *Journal of Business Strategy*, 29(4), 4–14. <https://doi.org/10.1108/02756660810886953>
- Azmi, R. A. (2006). Business Ethics as Competitive Advantage for Companies in the Globalization Era. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1010073>
- Azwar. S. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Baker, J., Lynch, K., Cantillon, S. and Walsh, J. (2004) *Equality: From Theory to Action*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.9780230\_221925\_02\_cha01.tex 12/8/2009 16: 57 Page 15 Stress 15



- Barney, J.B. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*, 17: 99–120;
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. doi:10.1037/a0038278.
- Basyir, Ahmad Azhar, 1987. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595. <https://doi.org/10.2307/255908>
- Bauer, T, & Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. 784.
- Becker, T. E., & Billings, R. S. (1993). Profiles of Commitment: An Empirical Test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177–190. <http://www.jstor.org/stable/2488033>
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Bogler, R., & Somech, A. (2005). *Organizational citizenship behavior in school*. 20.
- Borman, W. C. (2004). The Concept of Organizational Citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238–241. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00316.x>
- Booker, O. 2004. *Averting Aggression: Safe Work in Services for Adolescents and Young Adults*, 2nd edn, Lyme Regis, Russell House Publishing.
- Boult, M., Thompson, R., & Schaubhut, N. 2019. *Well-Being In The Workplace Why It Matters For Organizational Performance And How To Improve It*. *Research article*. United Stated: The Myers-Briggs Company.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/25839>
- Cameron, K.S., Dutton J.E, & Quinn, R.E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (8th ed). McGraw-Hill/Irwin.

- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). *Antecedents And Consequences Of Organisational Citizenship Behaviour (Ocb): A Conceptual Framework In Reference To Health Care Sector*. 10(2), 22.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of A Multidimensional IWE in Iranian Society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.178>
- Chapman, L. S. (1987). *Developing a Useful Perspective on Spiritual Health: Love, Joy, Peace and Fuffillment*. 6.
- Chen, X.-P., Hui, C., & Segó, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 922-931. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.922>
- Chinomona, R. (2012). The impact of organizational support on work spirituality, organizational citizenship behaviour and job performance: The case of Zimbabwe's small and medium enterprises (SME) sector. *AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT*, 6(36). <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2286>
- Chou, S. Y., & Barron, K. (2016). Employee voice behavior revisited: Its forms and antecedents. *Management Research Review*, 39(12), 1720-1737. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0199>
- Ciarrocchi, J. W., Dy-Liacco, G. S., & Deneke, E. (2008). Gods or rituals? Relational faith, spiritual discontent, and religious practices as predictors of hope and optimism. *The Journal of Positive Psychology*, 18.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Fourth edition). McGraw-Hill Education.
- Compton, William C., & Hoffman, Edward. 2013. *Positive Psychology : The Science of Happiness and Flourishing* (2<sup>nd</sup> Editon). International Edition. Wadsworth Cengage Learning: United States of America.
- Cvenkel, N. 2020. *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health*. Singapore: Springer

- 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>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. [doi:10.1177/014920639902500305](https://doi.org/10.1177/014920639902500305)
- Dekas, K. H., Bauer, T. N., Welle, B., Kurkoski, J., & Sullivan, S. (2013). Organizational Citizenship Behavior, Version 2.0: A Review And Qualitative Investigation Of Ocb's For Knowledge Workers At Google And Beyond. *The Academy of Management Perspectives*, 19.
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. [doi:10.1007/s11205-009-9493-y](https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y)
- Duval, S., & Wicklund, R.A. 1972. *A Theory of Objective Self Awareness*. New York: Academic Press
- Elegido, J. (2000). *Fundamentals Of Business Ethics*. 332.
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual Well-Being: Conceptualization and Measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11(4), 330–338. <https://doi.org/10.1177/009164718301100406>
- Ellison, C. W., & Smith, J. (1991). Toward An Integrative Measure of Health and Well-Being. *Journal of Psychology and Theology*, 19(1), 35–45. <https://doi.org/10.1177/009164719101900104>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: a Review Of The Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. [doi:10.1177/0149206311429379](https://doi.org/10.1177/0149206311429379)

- Farh, J.-L., Earley, P. C., & Lin, S.-C. (1997). Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 421. <https://doi.org/10.2307/2393733>
- Fauziyyah, A., & Luzvinda, L. (2019). Effect Of Job Satisfaction And Gratitude On Organizational Citizenship Behavior. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8145>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. doi:10.1037/a0012743
- Foote, D. A., & Li-Ping Tang, T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46(6), 933–947. <https://doi.org/10.1108/00251740810882680>
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 318–329. <https://doi.org/10.1108/09534819910282153>
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Scott, K. S. (2003). *Are The 100 Best Better? An Empirical Investigation Of The Relationship Bet.* 29.
- Ghozali, I., dan Fuad, I. 2005. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.54 (1<sup>st</sup> Edition)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- George, J. M., & A. P. Brief. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310–329, 20.
- George, J. M., & Brief. (1992). *Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship.* 20.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Organizational Spontaneity in Context. *Human Performance*, 10(2), 153–170. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_6](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_6)
- Ghalib, S., Swasto, B., & Hamid, D. (2014). The Effects of Leadership Style to the Employees' Performance of "Bank Kalsel" through Communication Satisfaction Mediation Variable, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB). *European Journal of Business and*

*Management*, 8.

- Gomez, R., & Fisher, J. W. (2003). Domains of spiritual well-being and development and validation of the Spiritual Well-Being Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 35(8), 1975–1991. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00045-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00045-X)
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10th ed). Pearson/Prentice Hall.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (11th Edition). South-Western/Cengage Learning.
- Gu, J. K., Charles, L. E., Bang, K. M., Ma, C. C., Andrew, M. E., Violanti, J. M., & Burchfiel, C. M. (2014). Prevalence of Obesity by Occupation Among US Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(5), 516–528. doi:10.1097/jom.0000000000000133
- Gunawan, J. S., Solang, P. D., & Kartika, E. W. (2013). *Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya*. 14.
- Gustiawan, W. (2015). *Islamic Work Ethics: The New Direction For Research*. 2, 17.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research*. Universitas Gajah Madha.
- Hakim, A. (2015). Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 13.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 272–277. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Hashi, A. A. (2011). *Islamic ethics: An outline of its principles and scope*. 9.
- Hayes, R. S., Schilder, Dassen, & Wallage (Eds.). (2007). *Principles of auditing: An introduction to international standards of auditing* (2. ed., [Nachdr.]). Financial Times Prentice Hall.
- Hill, P. C., & Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality: Implications for physical and mental health research. *American Psychologist*, 58(1), 64–74. <https://doi.org/10.1037/0003-065X.58.1.64>

org/10.1037/0003-066X.58.1.64

- Hitt, M. A., & Duane, R. (2002). The Essence of Strategic Leadership: Managing Human and Social Capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 3–14. <https://doi.org/10.1177/107179190200900101>
- Hodges, S. (2002). Mental Health, Depression, and Dimensions of Spirituality and Religion. *Journal of Adult Development*, 9(2), 109–115. <https://doi.org/10.1023/A:1015733329006>
- Holcomb, T. R., Holmes Jr., R. M., & Connelly, B. L. (2009). Making the most of what you have: Managerial ability as a source of resource value creation. *Strategic Management Journal*, 30(5), 457–485. <https://doi.org/10.1002/smj.747>
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <http://www.jstor.org/stable/2772990>
- Hopper, A. & Potter, J. 2000. *Intelligent Leadership: Creating a Passion for Change*. London: Random House.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177–205. <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1185292>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Intaraprasong, B., Dityen, W., Krugkrunjit, P., & Subhadrabandhu, T. (2012). *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Personnel at One University Hospital in Thailand*. 95, 7.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85.
- Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. A., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2004). A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: *The Day Reconstruction Method*. *Science*, 306(5702), 1776–1780. doi:10.1126/science.1103572

- Kamaluddin, N. (2010). *The Conceptual Framework Of Islamic Work Ethic (IWE)*. 9(2), 14.
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, Aa. M., & Ahmad, K. (2010). *Implications of Piety (Taqwa) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) from Islamic Perspective: A Study of Professionals in Southeast Asia*. 13.
- Kamya, H. A. (1997). African Immigrants in the United States: The Challenge for Research and Practice. *Social Work*, 42(2), 154–165. <https://doi.org/10.1093/sw/42.2.154>
- Kamya, H. A. (2000). Hardiness and Spiritual Well-Being Among Social Work Students: Implications for Social Work Education. *Journal of Social Work Education*, 36(2), 231–240. <https://doi.org/10.1080/10437797.2000.10779004>
- Kardinah Fridayanti, N., & Fitri, Tyas J.N. 2019. Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *PSYMPATHIC, Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200. DOI: 10.15575/psy.v6i2.5754
- Kazemipour, F. & Amin, S. (2012). The Impact of Workplace Spirituality Dimensions On Organisational Citizenship Behaviour Among Nurses with The Mediating Effect of Affective Organisational Commitment. *Journal of Nursing Management*, 20, 1039–1048.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121. doi:10.2307/2787065
- Khalil, M., & Abu-Saad, I. (2009). Islamic work ethic among Arab college students in Israel. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(4), 333–346. <https://doi.org/10.1108/13527600911000320>
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235–246. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. doi:10.5465/256287.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed). Berrett-Koehler.
- Koning, L. F., & Van Kleef, G. A. (2015). How leaders' emotional displays shape

- followers' organizational citizenship behavior. *The Leadership Quarterly*, 26(4), 489–501. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.001>
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4), 593–641. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.4.593>
- Kun, A., & Gadanez, P. 2019. Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology, Publish Online*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lambert, S. J. (2000). Added Benefits: The Link Between Work-Life Benefits And Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801–815. <https://doi.org/10.2307/1556411>
- Lapierre, L. M., & Hackett, R. D. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 539–554. <https://doi.org/10.1348/096317906X154892>
- Lazarus and Folkman, S. 1984. *Coping and Adaptation*. New York: The Guildford Press
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326–336. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.326>
- Lewis, G. J., Kanai, R., Rees, G., & Bates, T. C. (2013). Neural Correlates Of The “Good Life”: Eudaimonic Well-Being Is Associated With Insular Cortex Volume. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 9(5), 615–618. doi:10.1093/scan/nst032
- Li, K.-K., & Chow, W.-Y. (2015). Religiosity/spirituality and prosocial behaviors among Chinese Christian adolescents: The mediating role of values and gratitude. *Psychology of Religion and Spirituality*, 7(2), 150–161. <https://doi.org/10.1037/a0038294>



- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed). McGraw-Hill Irwin.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. (1998). Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, 62(3), 87. <https://doi.org/10.2307/1251745>
- Marettih, A.K.E. 2013. Work Family konflik pada ibu bekerja (Studi Fenomologi dalam Perspektif Gender dan Kesehatan Mental). *Jurnal Sosial Budaya*, 10 (1), 27-37. Diunduh pada <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/SosialBudaya/issue/view/100>
- Marri, M. Y. K. (2013). 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*, 2(2), 14.
- [Maryatmi, Anastasia S. 2021. \*Well-Being di Dunia Kerja\*. Purwokerto: Penerbit CV. Pena Persada.](#)
- Matin, H. Z., Jandaghi, G., & Ahmadi, F. (2010). *A comprehensive model for identifying factors impacting on development of organizational citizenship behavior*. 15.
- Maulidina, Nora R., & Nurtjahjanti, Harlina. 2016. Hubungan antara ketidakamanan kerja dengan psychological Well-Being pada karyawan kontrak rumah sakit islam sultan agung semarang. *Jurnal Empati* 5(2), 189-194
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality* (Eighth edition). McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. 160.
- Mitroff, I.I. & Denton, E.A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-93.
- Moberg, D. O., & Brusek, P. M. (1978). Spiritual well-being: A neglected subject in quality of life research. *Social Indicators Research*, 5(1-4), 303-323. <https://doi.org/10.1007/BF00352936>
- Mohamad Ibrahim, R., Abd Ghani, M., & Munir Mohd Salleh, A. (2013). Elevating Organizational Citizenship Behavior among Local Government

- Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(13), p92. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n13p92>
- Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1). <https://doi.org/10.15209/jbsge.v5i1.175>
- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. (2011). *Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions*. 17.
- Moore, J. E., & Love, M. S. (2005). IT professionals as organizational citizens. *Communications of the ACM*, 48(6), 88–93. <https://doi.org/10.1145/1064830.1064832>
- Morin, Alain. 2011. Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents. *Article in Social and Personality Psychology Compass*, 5 (10), 807-823. DOI: [10.1111/j.1751-9004.2011.00387.x](https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00387.x)
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127–142. <https://doi.org/10.1002/job.4030160204>
- Morrison, E. W. (1994). Role Definitions And Organizational Citizenship Behavior: The Importance Of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567. <https://doi.org/10.2307/256798>
- Mukherjee, I. (2020). *The influence of employee wellbeing on citizenship behaviour towards individuals and the organization*. 339.
- Obamiro, J. K., Ogunnaike, O. O., & Osibanjo, O. A. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1), 36–49. <https://doi.org/10.7441/joc.2014.01.03>
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821–862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Opatz, J. P. (1986). Stevens Point: A Longstanding Program for Students at a Midwestern University. *American Journal of Health Promotion*, 1(1), 60–67.

- <https://doi.org/10.4278/0890-1171-1.1.60>
- Organ, D. (1997). *Organizational citizenship behaviour. Its construct clean up time. pdf*. Lexington, Lexington MA.
- Organ, D. W. (2018). Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157–164. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.157>
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Organ. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington (1988).
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc
- Paloutzian, R., & Ellison, C. (1982). Loneliness, spiritual well-being and the quality of life. In L. A. Pelau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A source book of current theory, research, and therapy* .(pp. 224-237). New York: Wiley.
- Page, K.M., & Vella-Brodrick, D.A. 2009. The ‘What’, ‘Why’, And ‘How’ Of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, 90 (3), 441-458.
- Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees’ Personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 489–493. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.296>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189–208. <https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>
- Pinatih I Gusti B.A., & Gorda, A.A.N. Eddy Supriyadinata. 2017. *Gaya*

- Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(2), 298-310
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351. <https://doi.org/10.2307/3152222>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research. *Human Performance*, 10(2), 133-151. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_5)
- 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 Suggestions for Future Research. *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 26(3), 51.
- Pudjihastuti, S. H., & Astuti, E. D. (2019). Pengembangan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Peningkatan Workplace Spirituality Dan Islamic Work Ethics. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 15-33. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.3878>
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 8(3), 8.
- Purcell, J., & Hutchinson, S. (2007). Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: Theory, analysis and evidence. *Human Resource Management Journal*, 17(1), 3-20
- Qamar, N. (2012). *JOB Satisfaction And Organizational Commitment As Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 4(7), 20.
- Qardhawi, Yusuf, 1996. *Konsepsi Islam dalam Mengentas Kemiskinan*, alih bahasa: Umar Fanany, B.A. Surabaya: PT. Bina Ilmu
- Rachels, J & Rachels, S. (1993). *The Elements of Moral Philosophy*. New York: McGraw-Hill.
- Rakhmat, D. N. (2016). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Perspektif Islam*.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). *Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes*,

- job performance, and organizational citizenship behavior.* 17.
- Ray, T. K., Kenigsberg, T. A., & Pana-Cryan, R. (2017). Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Safety Science, 100*, 46–56. doi:10.1016/j.ssci.2017.05.003.
- Ridlo, M., Wardahana, I. A., & Jessica, K. G. (2021). The effect of job satisfaction, workplace spirituality and organizational commitment on work productivity with organizational citizenship behavior (OCB) as intervening variable (Case study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo). *Journal of Business and Banking, 10*(2), 249. <https://doi.org/10.14414/jbb.v10i2.2272>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed). Pearson.
- Romi, M. V., Ahman, E., Disman, D., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education, 9*(2), 78. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 15*(1).
- Rovers, M., & Kocum, L. (2010). Development of a Holistic Model of Spirituality. *Journal of Spirituality in Mental Health, 12*(1), 2–24. <https://doi.org/10.1080/19349630903495475>
- Rowan, Shopie. 2008. *Happy At Work: Ten Steps to Ultimate Job Satisfaction*. Pearson Prentice Hall Business: Edinburgh.
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7rd Edition). New York: Jhon Wiley and Son Inc.
- Schappe, S. P. (1998). The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Psychology, 132*(3), 277–290. <https://doi.org/10.1080/00223989809599167>
- Scott, E. L., Agresti, A. A., & Fitchett, G. (1998). Factor Analysis of the “Spiritual Well-Being Scale” and Its Clinical Utility with Psychiatric Inpatients. *Journal for the Scientific Study of Religion, 37*(2), 314. <https://doi.org/10.2307/1387530>

- Seaward, B. L. (1991). Spiritual Wellbeing: A Health Education Model. *Journal of Health Education*, 22(3), 166–169. <https://doi.org/10.1080/10556699.1991.10614606>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology To Realize Your Potential For Lasting Fulfilment*. London: Nicholas Brealey.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & 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>
- Sommer, S. M., Bae, S.-H., & Luthans, F. (1996). Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees. *Human Relations*, 49(7), 977–993. <https://doi.org/10.1177/001872679604900705>
- Stephens, T., & Hallas, J. 2006. *Bullying and Sexual Harassment*. Oxford, Chandos.
- Tan, G., Kuo, M., H., & Geh, E. (2009). *Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behavior: A Replication study in Taiwan*.
- Taimiyah, Ibnu, 1419. *As-Siyāsah Asy-Syar'iyah*. Riyādh: Wazārah asy- Syuuwan al-Islāmiyah.
- Tehan, M., & Thompson, N. (2013). Loss and Grief in the Workplace: The Challenge of Leadership. *OMEGA - Journal of Death and Dying*, 66(3), 265–280. doi:10.2190/om.66.3.d
- Thomson, N., & Bates, J. 2009. *Promoting Workplace Well-being*. Palgrave Macmillan: UK.
- Toto Tasmara (2002), *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press, hal. 24
- Uygur, S. (2009). The Islamic Work Ethic and the Emergence of Turkish SME Owner-Managers: EBEN AC, 2008. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 211–225. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0107-z>
- Van Dyne et al. (1995). Extra-role behaviours: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215–285.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802. <https://doi.org/10.2307/256600>

- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping And Voice Extra-Role Behaviors: Evidence Of Construct And Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119. <https://doi.org/10.2307/256902>
- Varner, J. E. S., & Scheck. (2009). *Effects of Spritual Well-Being, Religious Coping, and Hardiness on Parenting Behaviors in Low Socioeconomic Status Families*. 107.
- Velasquez, M. G. (2014). *Business ethics: Concepts and cases* (7. ed., Pearson new internat. ed). Pearson Education Limited.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (1996). Organizational Citizenship Behaviors And Their Effect On Organizational Effectiveness In Limited-Menu Restaurants. *Academy of Management Proceedings*, 1996(1), 307–311. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1996.4980770>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Wei, Y.-C., Han, T.-S., & Hsu, I.-C. (2010). High-performance HR practices and OCB: A cross-level investigation of a causal path. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1631–1648. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.500487>
- Weiss, H & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Widyaningrum. 2020. Bagaimana Rasisme Bisa Terbentuk dan Bertahan di Masyarakat? National Geographic Indonesia. Diunduh pada 21 Juni 2021 pada laman <https://nationalgeographic.grid.id/read/132187873/bagaimana-rasisme-bisa-terbentuk-dan-bertahan-di-masyarakat>.
- Williams, L., J. ., & Anderson, S., E. . (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Yudha, Muhammad A., Balgies, S., Mafuz, Yunia L., & Triningtyas. 2021. Reward Manajemen untuk Membentuk Psychology Well-being dalam Mengurangi Terjadinya Demo. *Jurnal Beccos*, 2(1), 25-32. Diunduh pada <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v3i1.6967>.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of Relationship

between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relation*, 53(4), 513-537.

Zaman, H. M. F. (2013). *The mediating role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction*. 10.

Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.387>

Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B., & Kadar, J. L. (1997). Religion and Spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36(4), 549. <https://doi.org/10.2307/1387689>

Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., & Scott, A. B. (1999). The Emerging Meanings of Religiousness and Spirituality: Problems and Prospects. *Journal of Personality*, 67(6), 889-919. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00077>