

**ANALISIS PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, ISLAMIC
WORK SATICFACTION, WORKPLACE SPIRITUALITY,
TERHADAP PENINGKATAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPEKTIF
(Studi Empiris Pada BSI KCP Bandar Lampung Kedaton)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

**Tiara Ichada
NPM : 1751020112**

Program Studi : Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTANLAMPUNG
1443 H/2022M**

**ANALISIS PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, ISLAMIC
WORK SATICFACTION, WORKPLACE SPIRITUALITY,
TERHADAP PENINGKATAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPEKTIF
(Studi Empiris Pada BSI KCP Bandar Lampung Kedaton)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

Tiara Ichada

NPM : 1751020112

Program Studi : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Dr. Syamsul Hilal, S.A., M.Ag.
Pembimbing II : Dr. M. Iqbal Fasa, M.E.I.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTANLAMPUNG
1443 H/2022M**

ABSTRAK

Secara umum penelitian ini digunakan untuk mengetahui hal-hal, apakah mempengaruhi atau tidak terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh secara parsial antara Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction, workplace spirituality terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif (2) pengaruh secara simultan antara Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction, workplace terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis Penelitian yang digunakan peneliti yaitu jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependent. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality, sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan atau Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif. Lokasi penelitian ini dilakukan di KCP BSI Kedaton Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis Ha1 diterima, Ha2 ditolak, Ha3 diterima, secara parsial Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif. Determinasi Adjusted R Square sebesar 72,3% Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior yang dapat dijelaskan oleh variabel Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction dan Workplace Spirituality adalah sebesar 72,3%. Sedangkan selisihnya sebesar 27,7%.

Kata Kunci : Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction, Workplace Spirituality, berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif

ABSTRACT

In general, this research is used to determine whether or not things affect Organizational Citizenship Behavior. This study aims to determine (1) the partial effect of Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction, workplace spirituality on increasing Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective (2) the simultaneous influence of Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction, workplace on increasing Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective.

This type of research is quantitative. The type of research used by the researcher is the type of associative research. Associative research is research that seeks to find a relationship between one variable and another. This study tested two variables, namely the independent variable. The independent variables in this study are Islamic leadership, Islamic work satisfaction and workplace spirituality, while the dependent variable is employee loyalty or organizational citizenship behavior in Islamic perspective. The location of this research was conducted at KCP BSI Kedaton Bandar Lampung.

The results of this study indicate that the results of the hypothesis test Ha1 are accepted, Ha2 is rejected, Ha3 is accepted, partially Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction individually affect the Organizational Citizenship Behavior Improvement in Islamic Perspective. Determination of the Adjusted R Square of 72.3% This result shows that the variable Organizational Citizenship Behavior which can be explained by the variables of Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction and Workplace Spirituality is 72.3%. While the difference is 27.7%.

Keywords : Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction, Workplace Spirituality, influence on Organizational Citizenship Behavior in Islamic Perspective



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol, H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan Hormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiara Ihcada
Npm : 1751020112
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Islamic Leadership, Islamic Work Saticfaction, Work Place Spirituality, Terhadap Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif (Studi Empiris pada BSI KCP Bandar Lampung Kedaton)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 14 Februari 2022

Penyusun,

4499EAIJX684323164

Tiara Ihcada

NPM.1751020112



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : J. Lekol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Islamic Leadership*, *Islamic Work Satisfaction*, *Workplace Spirituality* terhadap Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* (Studi Empiris pada BSI KCP Bandar Lampung Kedaton).

Nama : Tiara Ihcada

NPM : 1751020112

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Syamsul Hilal, S. Ag., M. Ag.

NIP.196909272001121001

Pembimbing II

Dr. M. Iqbal Fasa, M.E.I

NIP.199009182019031010

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**

Any Eliza, S.E., M.Ak., Akt

NIP.198308152006042004



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Lekol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Islamic Leadership, Islamic Work Satifaction, Workplace Spirituality*, Terhadap Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* (Studi Empiris Pada KCP Bandar Lampung Kedaton)” disusun oleh, Tiara Ihcada NPM : 1751020112, Program Studi Perbankan Syariah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Selasa 12 April 2022.

TIM PENGUJI

Ketua : Femei Purnamasari, S.E., M.Si (.....)

Sekretaris : Adhe Risky Mayasari, M.Pd (.....)

Penguji I : Hj. Mardhiyah Hayati, M.S.I (.....)

Penguji II : Dr. H. Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. H. Fuad Satrianto, M.M, Akt, C.A

NIP. 1969262008011008

MOTTO

وَيُسَبِّحُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ، وَالْمَلَيِّكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ، وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ فَيُصِيبُ

بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْحَالِ ﴿١١﴾

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.

Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Q.S. Ar Rad (13) : 11



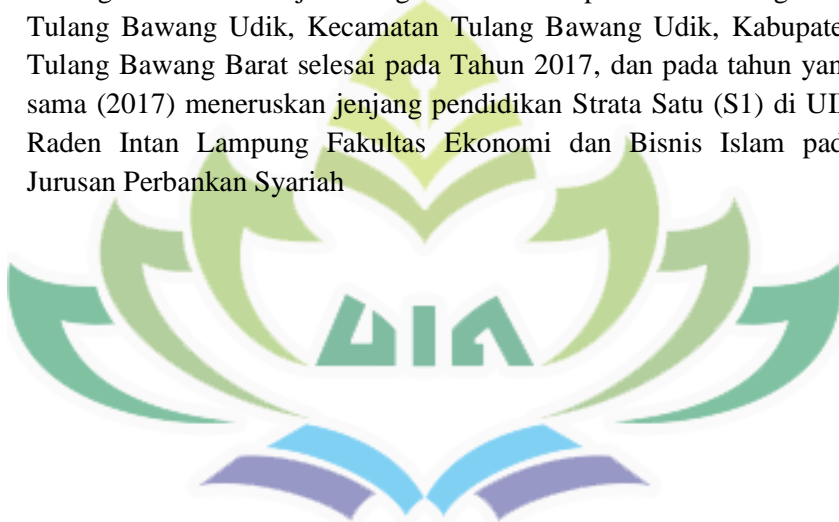
PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohiim, dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. *Alhamdulillahil'alamin*, dengan rasa syukur kepada Allah SWT, Kupersembahkan rasa terimakasihku atas semua bantuan dan doa'a yang telah diberikan dengan terselesainya skripsi ini kepada:

1. Kepada kedua orang tuaku, ibuku (Permai Suri) dan Ayahku (Munsir Ibrahim), terimakasih atas setiap doa yang kalian ucapkan didalam sujud kalian serta dengan tulus dan ikhlas merawat dan mendidikku dengan penuh kasih sayang serta mengantarkanku pada pintu kesuksesan dalam menyelesaikan bangku perkuliahan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Semoga segala pengorbanan dan do'a mereka terbalaskan dengan surga Allah Swt.
2. Kepada Kakak dan Adik saya yang tersayang (Citra Fifiola, Yogi Satria, Serta Adikku David Syarifan Jaya) yang telah mendoakan, dan memotivasiku dalam menempuh pendidikan, semoga kalian sehat selalu dan dalam lindungan Allah Swt.
3. Kepada Sahabatku Risti, Dila, Irma, ayu, Febrina, Anisa, yang selalu memberikan bantuan, dukungannya dalam mendampingi di masa perjuangan ini.
4. Serta yang kubanggakan Almamater tercintaku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Tiara Ichada dilahirkan di Kecamatan Kota Bumi, Kabupaten Tulang Bawang Barat pada hari Senin Tanggal 23 November 1998. Putri ke tiga dari empat bersaudara, dari pasangan Munsir Ibrahim dan Permai Suri. Menempuh pendidikan berawal dari Sekolah Dasar di SD Negeri 04 Tirta Kencana, Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat selesai pada Tahun 2011. Kemudian melanjutkan ke jenjang sekolah tingkat pertama di SMP Negeri 06 Tulang Bawang Tengah, Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat selesai pada Tahun 2014. Sedangkan sekolah lanjutan tingkat atas di tempuh di SMA Negeri 02 Tulang Bawang Udik, Kecamatan Tulang Bawang Udik, Kabupaten Tulang Bawang Barat selesai pada Tahun 2017, dan pada tahun yang sama (2017) meneruskan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) di UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Jurusan Perbankan Syariah



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan pencipta semesta alam dan segala isinya yang telah memberikan kenikmatan iman, Islam, dan kesehatan jasmani maupun rohani. Shalawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan *syafa'at*-nya pada hari kiamat nanti. Skripsi ini berjudul: **Analisis Pengaruh *Islamic Leadership, Islamic Work Satification, Work Place Spirituality*, Terhadap Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* (Studi Empiris pada BSI KCP Bandar Lampung Kedaton).**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Jika didalamnya dapat dijumpai kebenaran maka itulah yang dituju dan dikehendaki. Tetapi jika terdapat kekeliruan dan kesalahan berfikir, sesungguhnya itu terjadi karena ketidaksengajaan dan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis. Karenanya saran, koreksi dan kritik yang proporsional dan konstruktif sangatlah diharapkan.

Dalam penulisan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu melalui skripsi ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Any Eliza, S.E., M.Ak.Akt, selaku Ketua Jurusan Progam Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Syamsul Hilal, S.A, M.Ag. selaku pembimbing I, dan Dr. M. Iqbal Fasa, M.E.I. selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen , asisten dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing, membantu penulis selama mengikuti perkuliahan.

5. Pimpinan dan Karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedatonyang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku, kakak, Saudara-saudaraku serta Sahabat-sahabat terima kasih atas do'a, dukungan, dan semangatnya. Semoga Allah senantiasa membalasnya dan memberikan keberkahan kepada kita semua.
7. Sahabat-sahabat mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah kelas B angkatan 2017 yang telah bersama-sama berjuang untuk mewujudkan cita-cita.
8. Untuk semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan teman-teman yang kukenal semasa hidupku. *Jazakamullah*

Bandar Lampung, Januari 2022

Tiara Ihcada
NPM:1751020112

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BABI PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	15
D. Tujuan Penelitian	15
E. Manfaat Penelitian	16
F. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
G. Sistematikan Penulisan	30

BAB II LANDASAN TEORI DAN PANJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	31
1. <i>Islamic Leadership</i>	31
2. <i>Islamic Work Satification</i>	45
3. <i>Workplace Spirituality</i>	51
4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68
5. Bank Syariah	72
B. Kerangka Pemikiran	76
C. Pengajuan Hipotesis	79

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian	81
1.	Waktu Penelitian	81
2.	Tempat Penelitian	81
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	81
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data ...	82
1.	Populasi	82
2.	Sampel	82
3.	Teknik Pengumpulan Data	83
D.	Definisi Operasional Variabel	86
1.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	86
2.	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	88
E.	Instrumen Penelitian	92
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	96
1.	Uji Validitas	96
2.	Uji Reliabilitas	97
G.	Uji Prasarat Analisis	97
1.	Uji Normalitas	97
2.	Uji Multikolinieritas	98
3.	Uji Heterokedastisitas	99
H.	Uji Hipotesis	100
1.	Uji Statistik t (Uji Parsial)	100
2.	Uji Statistik F (Uji Simultan)	100
3.	Uji Linear Berganda	101
4.	Uji Koefisien Determinasi	101

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data.....	103
1.	Deskripsi Objek Penelitian	103
2.	Struktur Organisasi	105
3.	Karakteristik Responden	106
4.	Distribusi Jawaban	109
B.	Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	116
1.	Uji Data	116
a.	Uji Validitas	116
b.	Uji Reliabilitas	118

c.	Uji Normalitas	119
d.	Uji Multikolinieritas	120
e.	Uji Heteroskedastisitas	121
f.	Uji Statistik t (Uji Parsial)	123
g.	Uji Statistisk F (Uji Simultan)	125
h.	Uji Koefisien Determinasi	126
C.	Pembahasan	127
1.	Pengaruh <i>Islamic Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	127
2.	Pengaruh <i>Islamic Work Satification</i> terhadap <i>Organizational Citizenship</i> <i>Behavior</i>	128
3.	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship</i> <i>Behavior</i>	129
4.	Pengaruh <i>Islamic Leadership, Islamic</i> <i>Work Satification, Workplace Spirituality</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	130

BAB V. PENUTUP

A.	Simpulan	133
B.	Rekomendasi	134

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Skala Liker	85
3.2. Operasional Variabel Penelitian	90
3.3. Instrument Kuesioner <i>Islamic Leadership</i>	92
3.4. Instrument Kuesioner <i>Islamic Work Satification</i>	93
3.5. Instrument Kuesioner <i>Workplace Spirituality</i>	94
3.6. Instrument Kuesioner <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	95
4.1. Umur Responden	106
4.2. Jenis Kelamin Responden	107
4.3. Tingkat Pendidikan Responden	107
4.4. Lama Kerja Responden	108
4.5. Status Kepegawaian Responden	109
4.6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai <i>Islamic Leadership</i>	109
4.7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai <i>Islamic Work Satification</i>	111
4.8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai <i>Workplace Spirituality</i>	113
4.9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	114
4.10. Hasil Uji Validitas Penelitian	116
4.11. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner X_1 (<i>Islamic Leadership</i>)....	118
4.12. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	120
4.13. Hasil Uji Multikolinieritas	121
4.14. Hasil Uji Glejser	123
4.15. Hasil Uji Statistik t	124
4.16. Hasil Uji Statistik F	125
4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	77
2. Struktur Organisasi BSI KCP Kedaton Bandar Lampung	105
3. Garfik P-P Plot	119
4. Grafik Scatterplots	122



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian Untuk Responden
2. Hasil Distribusi Jawaban Responden
3. Hasil Uji Validitas
4. Hasil Uji Reliabilitas



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada bagian sub bab ini penulis akan menjelaskan maksud dari judul skripsi ini supaya tidak menimbulkan kesalah pahaman bagi pembaca dalam memahami judul tersebut. Skripsi ini berjudul “Analisis Pengaruh *Islamic Leadership, Islamic Work Saticfaction, Work Place Spirituality*, Terhadap Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* pada BSI KCP Bandar Lampung Kedaton”. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan yaitu :

Analisis adalah: Menurut Jogyanto: Analisis dapat didefinisikan sebagai pengurai dari suatu informasi yang utuh ke dalam bagian – bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan, hambatan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikannya.¹

Islamic Leadership adalah:Kepemimpinan Islam menurut merupakan suatu proses yang dapat menggerakkan sekumpulan manusia untuk memenuhi kehendak Islam bagi jangka masa pendek dan panjang yang mampu menghasilkan suatu wawasan untuk mencapai tujuan Islam. Dengan kata lain kepemimpinan Islam adalah pemikul amanah Allah SWT untuk melaksanakan segala perintahnya dalam Negara atau dalam sistem pemerintahan.²

¹Jogyanto HM.,”*Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*”, Yogyakarta : Andi (2005), 129

²Moh. Amiin, “Kepemimpinan Dalam Islam”, *Resolusi, Vol 2, No. 2* (2019); 127, <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>

Islamic Work Saticfaction adalah: keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.³

Workplace Spirituality adalah :spiritualitas tempat kerja sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuhkembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas.⁴

Organizational Citizenship Behavior adalah :OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam system pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system reward formal.⁵

Islamic Perspektif adalah : dapat diartikan sudut pandang, pandangan sehingga dari sudut satuan bahasa sebagaimana satuan itu berhubungan dengan yang lain dalam suatu sistem atau jaringan; pandangan relasional; misalkan Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang *halalan thayiban* termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam. Dengan demikian bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat

³Moh. Musfiq Arifqi, “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), *Jurnal La Riba: Jurnal Perbankan Syariah*, Vol. 2 No. 01, (2020), 68

⁴Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, Terj. Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. (Jakarta: Erlangga, 2010), 76.

⁵Linda Kartini Ticoalu, “Oragizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4 (2013), 784

manusia. Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud judul skripsi ini adalah apakah terdapat pengaruh dari *Islamic Leadership, Islamic Work Saticfaction, Work Place Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviord* dilihat dari *Islamic Perspektif*.

B. Latar Belakang Masalah

Hadirnya lembaga keuangan syari'ah sekarang ini merupakan fenomena baru, yang merupakan upaya memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Meskipun pada dasarnya tidak hanya dikhususkan pada umat Islam saja. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (*trend*) dalam masyarakat di masa yang akan datang ditambah lagi mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama islam yang semakin bergerak menuju masyarakat yang berusaha mengamalkan ajaran-ajaran islam.

Tumbuhnya Industri keuangan syariah di Indonesia mengalami perkembangan dan kemajuan yang pesat. Bank syariah yang muncul pertama kali yaitu Bank Muammalat Indonesia (BMI) tahun 1992. Hadirnya Bank Muammalat Indonesia beriringan dengan munculnya UU No. 7 tahun 1992 yang berisi tentang perbankan yang memiliki dua sistem perbankan yaitu, bank yang berdasarkan sistem konvensional dan bank yang menggunakan sistem syariah (bagi hasil). Sekarang ini, berkembangnya perbankan syariah sudah diketahui oleh masyarakat, masyarakat mengetahui bahwa bank syariah merupakan lembaga keuangan ekonomi

yang berbasis syariah. Bank syariah menjadi lembaga keuangan yang dikenal oleh masyarakat yang beroperasi tanpa menggunakan sistem bunga.⁶

Hal ini dapat dikatakan bahwa perbankan syariah yang operasional dan produk unggulannya memiliki tujuan untuk mensejahterakan masyarakat dan semua operasionalnya berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist atau As-Sunah. Ekonomi Islam menjadi perhatian yang cukup besar di kalangan masyarakat pada saat ini, karena masyarakat sekarang mampu membentangkan kajian baru antara kegiatan ekonomi konvensional dengan kegiatan ekonomi berbasis syariah. Ekonomi Islam adalah pengetahuan ataupun adanya penerapan perintah serta tatanan yang telah ditetapkan oleh prinsip syariah yang bertujuan untuk mencegah terjadinya ketidakadilan dalam penggunaan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam melaksanakan kewajibannya kepada Allah dan Masyarakat. Menurut Ida Nurlaeli dan Mintaraga Eman Surya untuk menghilangkan sistem ekonomi yang bersifat konvensional dapat dilakukan dengan menghilangkannya bunga (*interest*) serta menggantinya sistem bunga dengan prinsip Islam yaitu dengan menggunakan bagi hasil⁷

Berkembangnya era globalisasi menyebabkan banyak munculnya permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan atau instansi mengalami kegagalan (gulung tikar). Permasalahan tersebut muncul dari berbagai hal, yang sering ditemukan pada umumnya yaitu permasalahan dari perusahaan yang tidak dapat beradaptasi dengan perkembangan

⁶ Amir Machmud, & Rukmana, *Bank Syariah : Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*, (Jakarta : Erlangga, 2010), 9

⁷ Ida Nurlaeli, & Mintaraga Eman S, "Perilaku Keberagaman dan Perkembangan Perbankan Syariah", *Jurnal Islamadina*, Vol. XV NO. 2, (2015) <http://dx.doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.1664>

globalisasi dan tidak mempunya perusahaan untuk meningkatkan teknologi modern yang nantinya akan menyebabkan SDM atau hasil kerja karyawan tidak produktif. Faktanya SDM menjadi faktor terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. SDM atau karyawan sendiri apabila mampu melakukan pengelolaan dan perencanaan manajemen dengan baik maka akan menghasilkan keberhasilan perusahaan tersebut, karena manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Seperti yang dijelaskan oleh Muhamad Iqbal Fasa pada jurnal penelitiannya:

*The leader, as the motoric companies have an important role in the realization of Islamic corporate culture. Leaders who are honest (siddiq), responsibility (amanah), professional (tabligh), and smart (fatanah) can be role models for employees. Thus, the implementation of Islamic leadership style will be able to create an atmosphere of Islamic values-based corporate culture significantly.*⁸

Jika diterjemahkan kurang lebihnya adalah bahwa Pemimpin, sebagai pusat penggerak memiliki peran penting dalam mewujudkan budaya perusahaan Islam. Pemimpin yang jujur (siddiq), tanggung jawab (amanah), profesional (tabligh), dan cerdas (fatanah) dapat menjadi panutan bagi karyawan. Dengan demikian, Penerapan gaya kepemimpinan islami akan mampu menciptakan suasana islamibudaya perusahaan berbasis nilai secara signifikan.

Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri

⁸ Muhammad Iqbal Fasa, "Developing The Quality Of Islamic Corporate Culture On Islamic Bank In Indonesia", *JES: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 3 No. 1 (2018), 12

kepemimpinan Islam. Kepemimpinan adalah suatu hubungan antar individu yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu. Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.⁹

Keutamaan musyawarah dalam kepemimpinan Islam yang Islami di terangkan dalam Al-Qur'an dalam surat Asy-Syuura: 38. Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: (juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka;

Dalam Al-Qur'an juga diterangkan dalam memilih seorang pemimpin juga harus berani berpegang teguh kepada Allah SWT. Seperti dalam (QS. Ali Imran:28)

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 34

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكُفْرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاةً وَيُحَذِّرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَالْإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

Artinya: Janganlah orang-orang mukmin menjadikan orang kafir sebagai para wali⁸⁸) dengan mengesampingkan orang-orang mukmin. Siapa yang melakukan itu, hal itu sama sekali bukan dari (ajaran) Allah, kecuali untuk menjaga diri dari sesuatu yang kamu takuti dari mereka. Allah memperingatkan kamu tentang diri-Nya (siksa-Nya). Hanya kepada Allah tempat kembali.

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang bijaksana karyawan juga membutuhkan motivasi kerja/suatu yang mendorong manusia melakukan pekerjaan, sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti, “menggerakkan“. Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, seperti, motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi (kegigihan) kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.¹⁰

Untuk menciptakan perusahaan yang sukses harus dibutuhkan seorang pemimpin yang bersifat kepemimpinan Islam dan dapat memotivasi karyawannya. Selain motivasi timbul dari diri seseorang secara individu, motivasi dari seorang pemimpin atau pihak dalam lingkungan sekitar juga dapat memotivasi agar produktivitas kinerja karyawan selalu meningkat. Pemimpin yang baik diantaranya dengan menunjukkan kepeduliannya terhadap orang lain dan mampu menciptakan suasana yang mendorong kepuasan dan

¹⁰ J. Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 1

kebanggaan diri. Pemimpin juga harus bisa membangun hubungan baik dengan karyawan, sehingga karyawan bekerja dengan positif melaluicara yang produktif.¹¹Kepemimpinan Islami dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pandangan karyawan BSI KCP Kedaton Bandar Lampung terhadap kemampuan pemimpinnya untuk mengarahkan dan memotivasi karyawannya sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist, dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan Bersama.

Apakah pola kepemimpinan ini bisa mempengaruhi perkembangan kinerja yang terjadi pada BSI KCP Kedaton Bandar Lampung atau tidak maka pada penelitian ini akan peneliti cari pengaruhnya dimana ada dan tidaknya pengaruh sikap atasan terhadap bawahannya dan dalam proses saat bawahannya melakukan pekerjaan sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, atau bisa disebut sebagai kegiatan supervisi pekerjaan yang dilakukan pimpinan terhadap kinerja dan hasil pekerjaan karyawan, hal ini bisa berdampak pada ketidak sungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk didalamnya sering menunda-nunda sebuah pekerjaan.

Karyawan yang sudah puas dengan perusahaan cenderung bertahan di perusahaan. Hal Kepuasan kerja dalam konteks Islam, dijelaskan oleh Baharom, Saad, Ismail, & S bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang diperoleh sebelum, selama, dan setelah melakukan beberapa pekerjaan. Segala pekerjaan dilakukan berdasarkan pada keimanan yang merupakan wujud perbuatan sholeh dan dilakukan untuk mendapat keridhaan Allah. Kebahagiaan tersebut merupakan bentuk kesenangan dan kedamaian lahir

¹¹Elfira Maya Adiba, "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo", *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, Vol. 2 No. 1 (2018), <http://dx.doi.org/10.26740/al-uqud>

dan batin. Kebahagiaan sebelum melakukan beberapa pekerjaan merupakan niat bekerja untuk Allah. Kebahagiaan selama bekerja adalah ketika pekerjaan berjalan sesuai atau tidak dengan batas-batas yang ditentukan oleh Allah, dan kebahagiaan setelah bekerja adalah ketika tujuan bekerja sebagai perbuatan sholeh telah tercapai.¹²

Kebahagiaan tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga pemenuhan kebutuhan agama secara moral dan spiritual. Kebahagiaan tidak sekedar kegembiraan atau kesenangan. Kebahagiaan memberikan kedamaian dan ketenangan. Amaliah, Aspiranti, & Purnamasari menjelaskan bahwa manusia membutuhkan agama sebagai sumber kehidupan dan nilai-nilai moral sebagai panduan hidup untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya. Seorang mukmin yang terpenuhi kebutuhan spiritualnya maka akan mendapatkan kepuasan kerja. Imam Ghazali tidak menyangkal bahwa harta adalah salah satu hal yang dapat menjadi orang bahagia, tetapi bukanlah tujuan utama dari kehidupan manusia.¹³ Menurut Elfira Maya Adiba dalam *Journal of Islamic Economics*, mengemukakan bahwa Karyawan yang sudah puas dengan perusahaan cenderung bertahan di perusahaan. Hal ini diperkuat bahwa karyawan yang puas dengan perusahaan akan menetap di perusahaan lebih lama. Kepuasan kerja dalam konteks Islam, dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang diperoleh

¹²Baharom, M., Saad, H. S. M., Ismail, & S, S. H. "The Role of Integrity as A Mediator between Work Satisfaction and Work Performance in The Perspective of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model". *Impact:International Journal of Research in Applied.*, (2014),71–84

¹³Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. "The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211, 21(2015), 984–991.

sebelum, selama, dan setelah melakukan beberapa pekerjaan.¹⁴

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti dapat mengartikan bahwa kepuasan kerja juga bisa menjadi factor penentu yang mempengaruhi seorang karyawan untuk lebih bertahan lama dengan secara sadar ikut mengembangkan perusahaan tempat kerjanya dengan cara lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut meskipun cukup dengan menjadikan pemberian atau fasilitas yang diberikan saat ini sebagai bentuk rasa syukur atas kinerja yang dilakukan selama ini, karena secara mendasar karyawan adalah asset perusahaan yang sangat penting perannya.

Menurut Isnan Asyaro bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila adanya peningkatan teknologi, dan bagaimana cara produksi, lengkapnya sarana dan prasarana maupun peralatan produksi yang digunakan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan memiliki banyak pengertian dan banyak faktor pendukungnya, salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan yaitu perundang-undangan yang mengaturnya, sistem nilai masyarakat, dan juga sistem birokrasinya akan sangat berpengaruh pada tingkat keyakinan terhadap perusahaan tersebut¹⁵. Sedangkan untuk pengembangan lingkungan islami yang diberikan BSI KCP Kedaton Bandar Lampung kepada karyawannya yaitu selalu diadakannya sholat berjamaah oleh seluruh karyawan. Selain itu adanya doa bersama dan juga breffing pagi sebelum

¹⁴Elfira Maya Adiba, “Kepemimpinan Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo, *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics* Vol 2. No. 1 (2008), <http://journal.unesa.ac.id/index.php/jie>

¹⁵Isnan Asyaro, “Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, dan Lingkungan Islami Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah di BRI Syariah KC Semarang”, Skripsi, UIN Wali Songo, (2020), 6

dimulainya bekerja, kemudian adanya kultum setiap hari yang nantinya dapat menambahkan jiwa keimanan karyawan. Dari segi penerapan kerohanian sudah diberikan kepada karyawan dengan baik dari perusahaan, namun nantinya diterapkan atau tidaknya tergantung karyawan masing-masing apakah akan dilajankan secara rutin sebagai kewajiban seorang hamba Allah atau melalaikan tugas tersebut.

Dari latar belakang tentang kepemimpinan islami sebagai actor pergerakan secara umum sebuah organisasi, kemudian lingkungan kerja sebagai bagian pendukung sebuah proses kegiatan dalam sebuah organisasi, serta kepuasan kerja yang menjadi akumulasi hasil factor pendukung pekerjaan seorang karyawan jika dapat terpenuhi maka saat persepsi baik tertanam di pikiran karyawan, maka karyawan akan merasa berhutang kepada organisasi sehingga mereka merasa mempunyai kewajiban untuk membayarnya. Untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior*, karyawan harus merasa bahwa organisasi memberikan dukungan kepada mereka dan menghargai usaha yang telah dilakukannya. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki maka karyawan bersedia melakukan tanggung jawabnya bahkan melebihi dari standar yang semestinya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mendorong karyawan untuk mau bekerja secara maksimal, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugas dan tanggung-jawabnya. Kesiediaan melakukan *extra role* inilah yang disebut sebagai OCB. Jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi di mana karyawan bekerja. Demikian pula karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasi, dan karena OCB karyawan tinggi, maka organisasi akan memberikan perlakuan yang baik pada anggota organisasi, kutipan diatas seperti

hasil jurnal penelitian yang dilakukan oleh Kezia Keren Pandey, Victor Lengkong dan Christoffel Kojo.¹⁶

Pada penelitian Iis Kartini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara” dari hasil penelitian diperoleh nilai R sebesar 0,494 yang berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) akan memberikan kontribusi sebesar 24,4% terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang tergolong besar dalam memberikan pengaruh. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang secara sukarela terlibat dalam meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi tidak secara eksplisit dihargai oleh organisasi.¹⁷

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arum Darmwati, Lina Nur Handayani dan Dyna Herlina S. yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” dari penelitian tersebut menyimpulkan Secara keseluruhan penelitian ini menemukan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 38,8%, Ini berarti 38,8% variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel OCB, dan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian, Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif

¹⁶Kezia Keren Pandey, Victor Lengkong, Christoffer Kojo,”Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Bank SULUTGO” *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 4 (2019), 2567,

¹⁷Iis Kartini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di POLITEKNIK LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara”, *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 6 No. 1 (2017), <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.168>

dan signifikan terhadap variabel OCB, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,01.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Nureyzwan Sabani dengan judul penelitian “Hubungan Spiritualitas Kerja Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Pada Karyawan Perusahaan Jasa *Cleaning Service* PT. Niti Karya Bersama” berdasar hasil analisis product moment menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r(xy) = 0,953$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi, dimana semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi, dan sebaliknya semakin rendah spiritualitas kerja semakin rendah pula perilaku kewargaan organisasi PT. Niti Karya Bersama.¹⁹

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi kepemimpinan transformational kepala sekolah, kepuasan kerja, dan OCB, pengaruh kepemimpinan transformational terhadap OCB, pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dan pengaruh kepemimpinan transformational kepala sekolah dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformastional kepala sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap OCB Guru hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 7,790 lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,992, begitu juga kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Guru hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yakni $1,992 < 5,971$.

Secara umum penelitian yang dipergunakan untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi atau dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*(OCB) menggunakan variabel yang sama seperti penelitian diatas tetapi penggunaan

¹⁸Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S.” Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior“, *Jurnal Economica*, Vol 9 No. 1 (2013), 16

¹⁹ Nureyzwan Sabani, “ Hubungan Spiritualitas Kerja Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Pada Karyawan Perusahaan Jasa *Cleaning Service* PT. Niti Karya Bersama” , *Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017), 9

variabel yang digunakan sebagai syarat terpengaruhinya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) kali ini berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan Islam, Kepuasan Kerja, Tempat kerja dalam satu waktu penelitian yang kesemuanya peneliti lihat dari perspektif Islam atau cara pandang islam yaitu kepemimpinan Islam, kepuasan kerja secara Islam, dan tempat kerja Islamiapakahberdampak atau mempengaruhi prilaku baik itu karyawan maupun pimpinan di BSI KCP Kedaton Bandar Lampung.

Berdasarkan wawancara yang pernah dilakukan oleh peneliti pada salah satu karyawan BSI KC Bandar Lampung Kedaton yang menjabat sebagai Brach Operation, menyatakan bahwa pada saat melihat ada rekan kerja yang mengalami penumpukan tugas biasanya karyawan lain merasa tidak harus membantu secara langsung melainkan hanya mencarikan orang lain yang mau untuk membantu. Alasan mereka melakukan hal tersebut yaitu banyaknya tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki dan juga harus di selesaikan sendiri.Hal ini menunjukkan terdapat hal yang bisa berpengaruh negatif terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga.

Hal senada juga Berdasarkan hasil wawancara dengan staf karyawan di BSI KCP Bandar Lampung Kedaton, fenomena yang terjadi pada karyawan BSI KCP Kedaton Bandar Lampung di Kota Bandar Lampung, sikap kerja OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) dari karyawan masih sangat kurang, misalnya seperti senada dengan hal diatas adalah kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerja yang kesusahan, kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan diluar jam kerja, tidak mau mengerjakan pekerjaan diluar tugas pokoknya, dan lain sebagainya. Dari segi kepemimpinan secara umum dan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan secara umum tingkat bimbingan control, dan motivasi telah dilakukan sehingga dapat dikatakan peran pemimpin telah dijalankan fungsi-fungsinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu penelitian ini mengambil judul “ **Analisi Pengaruh *Islamic Leadership*, *Islamic Work Saticfaction*, *Workplace Spirituality*, Terhadap Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* Pada BSI KCP Bandar Lampung Kedaton**”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah *Islamic Leadership* berpengaruh secara parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* ?
- b. Apakah *Islamic WorkSaticfaction* berpengaruh secara parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* ?
- c. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh secara parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* ?
- d. Apakah *Islamic Leadership*, *Islamic Work Saticfaction*, *Workplace Spirituality* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif* ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Islamic Leadership* secara parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung

Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*.

2. Untuk Mengetahui pengaruh *Islamic Work Saticfaction* secara parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *WorkPlace Spirituality* secara parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*
4. Untuk Mengetahui pengaruh *Islamic Leadership, Islamic Work Saticfaction, Workplace Spirituality* secara parsial dan simultan terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis,

- a. Mengetahui dan Memahami secara mendalam pengaruh *Islamic Leadership, Islamic Work Saticfaction, Workplace Spirituality* terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*
- b. Sebagai Tambahan ilmu dan praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia
- c. Sebagai syarat-syarat dan kelengkapan untuk memperoleh gelar sarjana Strata 1 dalam ilmu ekonomi pada Program Studi : Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

2. Bagi Akademisi

- a. Untuk Menambah Keilmuan tentang perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian

dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*

- b. Menjadi bahan acuan sebagai informasi dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Penelitian ini sebagai informasi, teori dan implementasi dari pengaruh *Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction, Workplace Spirituality* dalam upaya membangun komitmen karyawan terhadap organisasi yang menaunginya.

F. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu menjadi salah satu inspirasi penelitian ini dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian ini. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis. Tujuan tinjauan pustaka ini adalah agar fokus penelitian ini bukan pengulangan dari sebelumnya melainkan melihat sisi lain dari penelitian ini.

- a. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Fasa hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut; Bank syariah dirancang untuk memperkenalkan nilai-nilai islam dibidang keuangan dan perbankan. Keunggulan perbankan syariah tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang terlihat, tetapi juga oleh hal-hal yang tidak terlihat, seperti sejauh mana nilai-nilai islam diimplementasikan dan seberapa kuat nilai-nilai tersebut dimasukkan ke dalam budaya perusahaan. Budaya perusahaan syariah bagi bank syariah adalah jiwa dan kepribadian yang harus tercermin setiap hari dan dalam semua aktivitas di perusahaan. Selain itu, budaya perusahaan syariah bagi bank syariah juga menciptakan

identitas yang membedakan bank syariah dengan konvensional. Pertumbuhan dan perkembangan bank syariah seharusnya tidak hanya diterapkan secara sistem tetapi harus diikuti dengan penerapan budaya. Dengan mengembangkan budaya perusahaan yang berkualitas sesuai dengan prinsip syariah, maka perusahaan dapat memberikan keadilan, dan tidak melakukan kecurangan yang sistemik.

Rijal Husein menyatakan, bahwa budaya organisasi telah mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pemimpin sebagai perusahaan motor memiliki peran penting dalam terwujudnya budaya perusahaan islami. pemimpin yang jujur (siddiq), tanggung jawab (amanah), profesional (tabligh), dan cerdas (fatanah) dapat menjadi panutan bagi karyawan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan islami akan mampu menciptakan suasana budaya perusahaan berbasis nilai-nilai islam secara signifikan.

Peningkatan kualitas budaya perusahaan berbasis nilai-nilai islam akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, etos kerja, perilaku prestatif karyawan, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penting bagi bank syariah Indonesia untuk mengembangkan kualitas budaya perusahaan dengan menggunakan pendekatan nilai-nilai islam, agar dapat bersaing secara kompetitif dan berkembang secara berkelanjutan.

- b. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan Maksam yang menyatakan bahwa Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membimbing dan menginspirasi bawahan untuk bersedia berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Tidak hanya itu, etika kerja juga menjadi pendorong kinerja organisasi. Penelitian menguji pengaruh secara langsung Kepemimpinan Islami (KI) dan Etika Kerja Islami (EKI) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan yang tergolong dalam cakupan industri halal di Kota Malang. Penelitian menggunakan seting

penelitian lapangan (*Field Setting*) dan *desain studi cross-sectional*. Peneliti mengambil responden penelitian sebanyak 175 karyawan dari 10 perusahaan yang tergolong perusahaan halal di Kota Malang. Teknik regresi digunakan peneliti untuk menguji hipotesis yang disusun dalam penelitian ini. Hasil penelitian mendukung hipotesis kepemimpinanislami dan etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.²⁰

- c. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Moh. Musfiq Arifqi, tujuan penelitian ini untuk mengeksplor kinerja karyawan di Koprasi BMT NU Jawa Timur melalui faktor kepemimpinan Islami, motivasi kerja Islami, budaya organisasi dan kepuasan kerja Islami dengan diperoleh hasil sebagai berikut: (1). Hipotesisi (H-1), kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel kepemimpinan Islami (KI) adalah positif sebesar 0,580. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,580 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (KI) memengaruhi budaya organisasi (BO) sebesar 58 %. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama terbukti secara *statistic*, (2). Hipotesisi (H-2), kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islami Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel kepemimpinan Islami (KI) adalah positif sebesar 0,428. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,428 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (KI) memengaruhi motivasi kerja Islami (MKI) sebesar 42,8%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Islami.

²⁰Ikhsan Maksun dan Nur Laili Fikriah, “*Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Ilmiah, Li Falah – Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 5 No. 1, (2020), 105 - 106

Dengan demikian, hipotesis kedua terbukti secara statistic, (3). Hipotesisi (H-3), kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai standardized variabel kepemimpinan Islami (KI) adalah positif sebesar 0,813. Nilai standardized jalur sebesar 0,813 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (KI) memengaruhi kepuasan kerja Islami (KPI) sebesar 81,3%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Dengan demikian, hipotesis ketiga terbukti secara statistic, (4), Hipotesisi (H-4), motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai standardized variabel motivasi kerja Islami (MKI) adalah positif sebesar 0,439. Nilai standardized jalur sebesar 0,439 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami (MKI) memengaruhi budaya organisasi (BO) sebesar 43,9%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, hipotesis keempat terbukti secara statistic, (5). Hipotesisi (H-5), motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai standardized variabel motivasi kerja Islami (MKI) adalah positif sebesar 0,345. Nilai standardized jalur sebesar 0,345 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami (MKI) memengaruhi kepuasan kerja Islami (KPI) sebesar 34,5%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Dengan demikian, hipotesis kelima terbukti secara statistic, (6). Hipotesisi (H-6), budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai standardized variabel budaya organisasi (BO) adalah negatif sebesar -0,305. Nilai standardized jalur sebesar

-0,305 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (BO) memengaruhi kepuasan kerja Islami (KPI) sebesar -30,5%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Islami meskipun pengaruhnya negatif. Dengan demikian, hipotesis keenam tidak terbukti secara statistic, (7). Hipotesisi (H-7), budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai standardized variabel budaya organisasi (BO) adalah positif sebesar 0,246. Nilai standardized jalur sebesar 0,246 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (BO) memengaruhi kinerja karyawan (KK) sebesar 24,6%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh terbukti secara statistic, (8). Hipotesisi (H-8), kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai standardized variabel kepuasan kerja Islami (KPI) adalah positif sebesar 0,246. Nilai standardized jalur sebesar 0,246 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja Islami (KPI) memengaruhi kinerja karyawan (KK) sebesar 24,6%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa kepuasan kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedelapan terbukti secara statistic.²¹

- d. Dalam penelitian Tesis yang dilakukan oleh Andreas Listianto Adapun tujuan penelitian adalah Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship*

²¹Moh Musfiq Arifqi, "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)", *Jurnal La Riba: Jurnal Perbankan Syariah* Vol. 2 No. 1, (2020), 63-72

Behavior (OCB) pegawai KPP Pratama Singosari, Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai KPP Pratama Singosari, Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja pegawai KPP Pratama Singosari, Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja pegawai KPP Pratama Singosari melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis mengenai pengaruh Komitmen Organisasi secara tidak langsung terhadap Kinerja pegawai KPP Pratama Singosari melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hipotesis 1 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah terbukti. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien inner weight dari hasil pengujian pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 0.242, artinya dengan bertambah baiknya Lingkungan Kerja semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Hipotesis 2 yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah terbukti. Nilai koefisien inner weight dari hasil pengujian pengaruh langsung antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0.539, yang memberi arti Komitmen Organisasi yang semakin tinggi akan memberikan dampak meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hipotesis 3 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja telah terbukti. Nilai koefisien inner weight dari hasil pengujian pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0.180, artinya Lingkungan Kerja yang semakin baik akan memberikan dampak Kinerja yang semakin baik pula. Hipotesis 4 yang

menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja adalah diterima. Nilai koefisien inner weight dari hasil pengujian pengaruh langsung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja adalah sebesar 0.092, yang bisa diartikan dengan semakin tingginya Komitmen Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja yang semakin tinggi. Hipotesis 5 yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja telah terbukti. Nilai koefisien inner weight dari hasil pengujian pengaruh langsung antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja adalah sebesar 0.595, yang berarti semakin baik tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan dampak meningkatnya Kinerja. Hipotesis 6 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja dengan mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh besarnya P-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan OCB pegawai sehingga mampu berperan terhadap meningkatnya kinerja pegawai di KPP Pratama Singosari. Pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui perantara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0.144. Angka 0.144 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik memicu peningkatan OCB pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai di KPP Pratama Singosari sebesar 14,4%. Hipotesis 7 yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui perantara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dibuktikan. Nilai P-value sebesar $0.000 < 0.05$ membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja dengan mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang dapat diartikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap meningkatnya Kinerja, bergantung kepada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengaruh tidak langsung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui perantara

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0.321. Angka 0.321 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang tinggi memicu peningkatan OCB pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai di KPP Pratama Singosari sebesar 32,1%.²²

- e. Lucia Maduningtias dalam jurnal penelitian menyatakan bahwakepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB diperoleh dari hasil nilai t hitung sebesar 2,205 dengan nilai t tabel 1,98. Jika besarnya nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,205 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB, Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB diperoleh dari hasil nilai t hitung sebesar 3,206 dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Jika besarnya nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,206 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB, Motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB diperoleh dari hasil nilai t hitung sebesar 3,206 dengan nilai t tabel 1,98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya signifikan. Jika besarnya nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,206 > 1,98$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB, Kepemimpinan transformasional, Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap OCB diperoleh dari hasil uji ANOVA dengan menggunakan analisis SPSS 22, menunjukkan nilai F hitung untuk ketiga variable independen yaitu kepemimpinan transformasional (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) diperoleh nilai F hitung 22,236 sedangkan F table 2,674. Jadi F hitung $>$ F table

²²Andreas Listianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi (Studi Pada KPP Pratama Singosari)", *Tesis: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang*, (2020), 28-30, <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/64448>

yaitu $22,236 > 2,674$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap OCB.²³

- f. Putri Uswatun Khasanah dalam hasil penelitian adalah diperoleh pengaruh atau hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada pegawai. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula perilaku OCB. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien $r = 0,482$ dengan signifikansi $0,001$ dimana $p < 0,01$. Sumbangan efektif (SE) variabel kepuasan kerja terhadap OCB sebesar $23,3\%$ ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,233$. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada $76,7\%$ lainnya dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap OCB, misalnya budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap organisasi, masa kerja, jenis kelamin.²⁴
- g. Fani Handayani, M. Yusuf Barusman, M. Oktaviannur dalam jurnal penelitian adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang kami lakukan dengan beberapa pegawai, permasalahan yang muncul dilapangan antara lain mengenai budaya kerja Pegawai di dalam lingkungan budaya organisasi yang baik akan memiliki jiwa rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya dengan baik. Kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini ditunjukkan oleh data

²³Lucia Maduningtias, “ Pengaruh Kepemimpinan Transformational Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. GMF AEROSIA”, EDUKA; *Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Universitas Pamulang* Vol. 2 No. 4 (2017), 5-36

²⁴Putri Uswatun Khasanah, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung”, *Skripsi*, Lampung: UIN Raden Intan, (2019), 59

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018 tingkat absensi pegawai selama tahun 2019 di Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019 adalah 4,4% ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai.

Dari tabel di atas, didapatkan nilai thitung pada variable budaya kerja(X) adalah sebesar 5.638, nilai thitung dan t tabel pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.667 . Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai thitung pada variabel budaya kerja adalah lebih besar daripada nilai t tabel, dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X=0,000 < 0,05$. Sesuai dengan hasil uji di atas, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut berarti budaya kerja(X), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah Hasil analisis diketahui bahwa variabel budaya kerja (X), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah dengan nilai korelasi (hubungan) antar variabel budaya kerja dengan kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah ditunjukkan oleh nilai r (corelation) yaitu 0.538 atau 53.8%. Hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah ini masuk dalam kategori sedang karena berada pada nilai korelasi 0,40-0,599.

- h. Kezia Keren Pandey, Victor Lengkong, Christoffel Kojo dalam jurnal penelitian yang tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh: 1). Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Bank SulutGo. 2) Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Bank SulutGo. 3) Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Bank SulutGo. 4). Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Bank SulutGo.

Dengan menggunakan metode penelitian kofisien korelasi, Arikunto (2013) menyatakan bahwa koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Adapun kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan perhitungan analisis data adalah: 1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Dukungan Organisasi (X1) sebesar 2,986 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,66412 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Dukungan Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Bank Sulut Go (Y). 2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1,946 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,66412 dengan tingkat signifikan $0,055 > 0,05$ hingga H_0 ditolak artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Bank Sulut Go (Y). 3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 3,364 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,66412 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ hingga H_0 ditolak artinya variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Bank Sulut Go (Y).²⁵

- i. Elfira Maya Adiba dalam penelitian, yang mana pangsa pasar Bank Syariah Mandiri yang besar juga merupakan hal menarik untuk dilihat bagaimana BSM menyiapkan Sumber Daya Insani (SDI) yang handal, dalam rangka peningkatan pangsa pasar bank syariah di Indonesia. Bank Syariah Mandiri tentunya harus fokus pada pengelolaan dan pengembangan SDI untuk menyediakan dan melayani sektor jasa dan keuangan syariah yang semakin baik dalam rangka

²⁵Kezia Keren Pandey, Victor Lengkong, Christoffel Koyo, "Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Bank SulutGO", *Jurnal: EMBA* Vol. 7 No. 4 (2019), h.5268-5272

peningkatan pangsa pasarnya. Bagaimana perusahaan bisa mewujudkan tujuannya untuk meningkatkan pangsa pasarnya jika karyawannya tidak betah di perusahaan. Hal tersebut akan menarik untuk diteliti pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap loyalitas kerja

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS. Uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan variabel bebas dalam model regresi secara signifikan mempengaruhi variabel terikat. H_0 dalam uji F ini adalah kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, komitmen kerja secara simultan tidak memengaruhi loyalitas kerja. H_1 dalam uji F ini adalah kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, komitmen kerja secara simultan memengaruhi loyalitas kerja. Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi adalah 0.000 yang menunjukkan bahwa $\text{sig} < 0.05$. F_{tabel} adalah 2.92 dan F_{hitung} sebesar 41.692 ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$), dimana hal ini berarti kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo.²⁶

- j. Thessa Imay Sudarmo dan Ugung Dwi Ario Wibowo melakukan penelitian dengan terlebih dahulu melakukan wawancara terhadap karyawan PT. Telkom Purwokerto terkait rendahnya kepuasan kerja diperoleh data bahwa ada beberapa penyebab rendahnya kepuasan kerja seperti kompensasi, rotasi kerja dan tekanan dalam kerja. Seperti yang diketahui diketahui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dalam kepuasan kerja karyawan tinggi dengan adanya kompensasi yang layak dengan kinerja yang diberikan karyawan.

²⁶Elfira Maya Adiba, “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo”, *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics* Vol. 2 No. 1 (2018), 68-69

Selain kepuasan kerja, hasil studi pendahuluan terhadap karyawan PT. Telkom Purwokerto juga didapat kesungguhan dan komitmen dari karyawan itu sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan. Seperti pada saat waktu-waktu tertentu lembur, maka karyawan menyediakan waktu untuk bekerja lembur demi mengurus berkas-berkas pelanggannya. Hal ini menunjukkan pada PT. Telkom Purwokerto, karyawan memiliki komitmen, bekerja secara total, mencurahkan perhatian penuh, pikiran, tenaga, waktu, dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel komitmen organisasional sebesar $0,000F_{tabel}$ yaitu $30,628 > 4,08$. Selain itu t_{hitung} yang menunjukkan nilai sebesar $4,135$, sedangkan t_{tabel} sebesar $2,023$. Dan hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,419 > 2,023$ dan $R_{square} = 0,434$ (43,4%), jadi sumbangan efektif komitmen organisasional terhadap OCB sebesar 43,4%.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan OCB berdasarkan hasil uji t (parsial) sebesar $0,058 F_{tabel}$ sebesar $4,08$ dengan sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 25,8%. Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan skor tertinggi terdapat pada indikator kepuasan terhadap gaji artinya pihak PT. Telkom Purwokerto bersikap adil dalam hal pemberian gaji atau upah kepada semua bawahannya. Pemberian gaji yang sesuai perlu dilakukan oleh PT. Telkom Purwokerto supaya karyawan merasa dihargai dan tidak merasa di diskriminasi dalam bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat memunculkan perilaku OCB. Dari penelitian ini secara umum didapatkan hasil bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); (2) ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); dan (3)

ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).²⁷

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini dibagi dalam lima bab, yang mengandung beberapa subbab secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai jalan pikiran adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan yang meliputi Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Sistematika Penulisan.

Bab II: Landasan Teori meliputi Pengertian Perbankan Syariah, *Teori Islamic Leadership*, *Teori Islamic Work Satisfaction*, *Teori Workplace Spirituality*, *Teori Organizational Citizenship Behavior*, Pengajuan Hipotesis

Bab III: Metode penelitian yang terdiri dari; Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasarat Analisis, Uji Hipotesis.

Bab IV: Hasil penelitian dan Pembahasan yang terdiri atas Diskripsi Data dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab V: Penutup, yang berisi simpulan dan rekomendasi yang bisa diberikan dari hasil yang telah diperoleh untuk kemajuan dan kegunaan penelitian ini lebih lanjut.

²⁷Thessa Imay Sudarmo, Ugung Dwi Ario Wibowo, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal: Psycho Idea* Vol. 16 No. 1, (2018),53-57, <http://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v16i1.2497>

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HOPITESIS

A. Landasan Teori

1. *Islamic Leadership*

a. Pengertian Kepemimpinan

Islam adalah agama yang komprehensif, ia tidak hanya mengatur cara manusia menyembah Tuhannya, tetapi juga mengatur segala sendi kehidupan. Mulai dari tata cara hidup bermasyarakat, menuntut ilmu, bahkan juga mengatur tata negara dan kepemimpinan. Pemimpin dan kepemimpinan dalam Islam telah diatur dalam hukum Syari'at Islam. Jika kita mengartikan kata pemimpin dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, peruntun, raja, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Kepemimpinan yang berbasis spiritual Islami saat ini seringkali menjadi sebuah topik hangat yang sering menjadi perbincangan dalam berbagai sektor publik. Seperti halnya dalam sektor industri, sektor perdagangan dan perniagaan, sector perindustrian dan masih banyak lagi sektor-sektor lain termasuk didalam sktor pemerintahan. Secara garis besar kepemimpinan yang berbasis spiritual Islam atau *Islamic leadership* terdapat empat elemen, yaitu shiddiq, Amanah, tabhligh, dan fathana. Seorang pemimpin apabila menerapkan elemen-elemen tersebut niscaya akan memberikan dampak positif yang menyuluh dalam perusahaan tersebut.²⁸

Hal juga diungkapkan dalam tesis yang dilakukan oleh Muhamad Iqbal Fasa yang menyatakan bahwa:

²⁸ Arvian Arivin & V.R. *Islamic Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

The leader, as the motoric companies have an important role in the realization of Islamic corporate culture. Leaders who are honest (siddiq), responsibility (amanah), professional (tabligh), and smart (fatanah) can be role models for employees. Thus, the implementation of Islamic leadership style will be able to create an atmosphere of Islamic values-based corporate culture significantly²⁹

Yang diartikan bahwa: Pemimpin, sebagai motor penggerak yang memiliki peran penting dalam mewujudkan budaya perusahaan Islam. Pemimpin yang jujur (*siddiq*), tanggung jawab (*amanah*), profesional (*tabligh*), dan cerdas (*fatanah*) dapat menjadi panutan bagi karyawan. Dengan demikian, Penerapan gaya kepemimpinan islami akan mampu menciptakan suasana islami budaya perusahaan berbasis nilai secara signifikan.

Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi ingin sukses. Jadi, organisasi perusahaan yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil sifat dan cara umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif, sehingga menurut peneliti kepemimpinan bukan suatu yang istimewa, tetapi tanggung jawab, ia bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenang-wenangan bertidak tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak.

Karakter dalam pemimpin yang berbasis spiritual islam selalu mengedepankan keadilan, kejujuran, selalu mendengarkan bawahan, berilmu dan tidak meminta-minta jabatan. Seseorang pemimpin dikatakan sukses ketika mampu mengelola organisasinya untuk mengantisipasi dan

²⁹Muhammad Iqbal Fasa, "Developing The Quality Of Islamic Corporate Culture On Islamic Bank Indonesia", *Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 3 No. 1 (2018), 12

sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin dalam sejarah teori seorang pemimpin telah dijelaskan bahwasannya kepemimpinan yang sangat baik adalah model dan gaya kepemimpinan yang dicontohkan dalam ajaran agama Islam. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Propethic leadership* contoh nyatanya adalah manusia teragung sepanjang sejarah manusia yaitu Rasulullah SAW.³⁰

Setiap manusia pasti menyandang predikat sebagai seorang pemimpin, baik dalam tingkatan tinggi (pemimpin umat/negara) maupun dalam tingkatan yang paling rendah, yaitu pemimpin bagi diri sendiri. Setiap bentuk kepemimpinan membutuhkan suatu keahlian. Kepemimpinan tidak bisa dijalankan hanya dengan kemampuan seadanya. Sebab, yang pasti hal itu akan menimbulkan gejolak di antara personil-personil yang dipimpinnya.³¹

Firman Allah didalam Al-Quran ayat-ayat yang membahas mengenai kepemimpinan diantaranya Surat An-Nissa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan

³⁰Muhammad Eksan, Roni Mariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yanmar Indonesia”, *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 3 (2020), 267, <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>

³¹Muhammad Abdul Jawwad, *Kaifa Tamtaliku Quluuba Muwazdhafika*, (terj), Abdurrahman Jufri, *Trik Cerdas Memimpin Cara Rasulullah*, (Solo: Pustaka Iltizam, 2009),10

hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).(Qs. An-Nissa; 59)

Firman Allah didalam Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۭۙ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya:

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”(Qs. Al-Baqarah; 30)

Kepemimpinan dalam pandangan konvensional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan. Sementara di sisi lain, kepemimpinan menurut pandangan Islam ada perbedaan dengan pandangan barat yang hanya mengunggulkan pengetahuan, kreativitas, dan kemampuan untuk mengendalikan manusia. Kepemimpinan dalam pandangan Islam menonjolkan *ketawadhuan*, kebaikan dan perbaikkan, amal soleh, serta berjihad di jalan Allah *Subhanahu wa Ta'ala*.³²

³²Nadya Sayra, Azuar Juliandi, Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam, *JRSM: Jurnal Riset Sains Manajemen* Vol. 1 (2017), 43, <http://doi.org/10.5281/zenodo.1039409>

b. Fungsi Kepemimpinan

Dalam setiap organisasi selalu terdapat hubungan yang akan menentukan corak organisasi. hubungan informal akan melahirkan organisasi informal. Berbeda dengan kepemimpinan formal adalah kepemimpinan yang resmi yang melalui mekanisme pengangkatan resmi untuk menduduki jabatan kepemimpinan. Pola kepemimpinan tersebut terlihat pada berbagai ketentuan yang mengatur hirarki dalam suatu organisasi. Namun kepemimpinan formal tidak akan secara otomatis menjadi jaminan seorang pemimpin diterima sebagai pemimpin yang “sebenarnya” oleh bawahan.

Penerimaan atas pimpinan formal masih harus diuji dalam praktek yang hasilnya akan terlihat dalam kehidupan organisasi. Sementara kepemimpinan informal yang juga disebut headship merupakan tipe yang tidak mendasarkan pada pengangkatan serta tidak terlihat pada struktur organisasi resmi. Namun efektifitas kepemimpinan informal terlihat pada pengakuan nyata dan penerimaan bawahan dalam praktek kepemimpinannya. Biasanya kepemimpinan informal didasarkan pada beberapa kriteria. Di antaranya adalah kemampuan “memikat” hati orang lain, kemampuan dalam membina hubungan yang serasi dengan orang lain dan memiliki keahlian tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain.³³

Ada beberapa fungsi kepemimpinan diantaranya adalah³⁴ :

³³ Nur Aedah, “Peran dan Fungsi Kepemimpinan Informal Dalam Pemerintahan Kampung di Kampung Waena Kota Jayapura”, *Jurnal Ekologi Birokrasi* Vol. 5 (2017),2

³⁴ Soehito Efendi, Edi Darmawi, Hernowo, “Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan”, *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, Vol. 8 (2019), 50-53, <https://doi.org/10.32663/jpsp.v8i1.937>

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah, bilamana waktu memulai, melaksanakan, melaporkan hasilnya, dan dimana tempat mengerjakan perintah agar keputusan dapat terwujud.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pimpinan. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan. Konsultasi itu dapat dilakukan secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan. Disamping itu pula konsultasi itu dilakukannya untuk mendengarkan pendapat dan saran, apabila suatu keputusan yang direncanakannya ditetapkan.

3. Fungsi Partisipasi

Kepemimpinan akan efektif jika disesuaikan dengan tingkat kematangan pegawai/karyawan. Kepemimpinan partisipasi didefinisikan seorang pemimpin mengikutsertakan anak buah Bersama-sama berperan didalam proses pengambilan keputusan. Model kepemimpinan seperti ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah/karyawan berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan, tetapi kurang memiliki kemampuan kerja dan kepercayaan diri.

4. Fungsi Deligasi

Dalam hal kepemimpinan deligasi ini pemimpin biasanya memberikan suatu tanggung jawab kepada orang lain dalam hal bawahannya untuk melaksanakan kegiatan yang biasanya dikerjakan oleh pemimpin dan pemimpin bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan oleh bawahan yang ia beri deligasi.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Berbicara tentang kepemimpinan, pada umumnya perhatian masyarakat banyak dikaitkan dengan cerita tentang kepemimpinan panglima perang yang termasyhur, kepemimpinan tokoh politik, tokoh agama, dan tokoh masyarakat yang sangat dikagumi sebagai orang-orang yang sangat berjasa. Walau tidak diketahui persis seberapa besar peran serta kepemimpinannya dalam peristiwa-peristiwa bersejarah tersebut. Kekaguman kepada pemimpin yang cerdas dan gagah berani melahirkan suatu legenda atau mitos kepahlawanan yang sangat di kenang oleh relung hati pengikutnya³⁵

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinya. Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinya dapat digotongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang

³⁵Besse Mattayang, Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, *JEMMA: Jurnal Of Economic, Management and Accounting* Vol. 2 (2019), 45, <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>

dikemukakan oleh beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut.³⁶

1. Tipe Otoritas (*Autocrat*)

Otokrat berasal dari perkataan "*utus*" (sendiri) dan "*kratos*" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan obsolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi. Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.

2. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah pemimpin yang perannya diwarnai oleh sikap kebabak-bapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi, dan menolong anggota organisasi yang dipimpinya. Pemimpin merupakan tempat bertanya dan menjadi tumpuan harapan bagi pengikutnya dalam menyelesaikan masalah-masalah. Sehubungan dengan itu bahwa tipe kepemimpinan paternalistik banyak terdapat pada masyarakat tradisional, agraris. Popularitas pemimpin paternalistik disebabkan (a) kuatnya ikatan primordial (b) *extended family system* (c) kehidupan masyarakat yang kumunalistik (d) peran atau istiadat yang sangat kuat dalam masyarakat (e) hubungan pribadi dan rasa hormat yang tinggi pada orang tua. Tipe kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu bersifat paternal atau kebabakan. Sifat-sifat umum dari tipe pemimpin paternalis adalah

³⁶ Ibid., h

sebagai berikut 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, 2) Bersikap terlalu melindungi bawahan, 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Oleh karena itu, jarang ada pelimpahan wewenang, 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif daya kreasi, 5) Sering menganggap dirinya maha tau.³⁷

3. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.³⁸ Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik

4. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis

³⁷Rahmat Hidayat, Andi Samsu Alam, Suhardiman Syamsu, Analisis Tipe Kepemimpinan Aras Tammauni di Kabupaten Mamuju Tengah, *JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik* Vol. 4 (2018), 50, <https://doi.org/10.31947/jakpp.v4i1.5904>

³⁸ Kartono, K. *Pimpinan dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2018)

menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

5. Tipe Militeristis

Adalah penting apabila diperhatikan bahwa seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin pada organisasi militer. Artinya, tidak semua pemimpin dalam militer bersifat militeristis. Seorang yang mempunyai sifat-sifat militeristis mempunyai sifat-sifat berikut: a) Dalam menggerakkan bawahannya, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama. b) Sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya dalam menggerakkan bawahan. c) Senang pada formalitas yang berlebihan. d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan. e) Tidak mau menerima kritik dari bawahan. f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.³⁹

d. Kepemimpinan Dalam Persepsi Islam

Di dalam Islam konsep kepemimpinan sering disebut dengan khalifah yang berarti wakil. Namun kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata amir atau penguasa. Oleh sebab itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal. Akan tetapi, apabila merujuk kepada firman Allah swt. Dalam surat al Baqarah ayat 30 yaitu:

³⁹Rahmat Hidayat, Andi Samsu Alam, Suhardiman Syamsu, Analisis Tipe Kepemimpinan Aras Tammauni di Kabupaten Mamuju Tengah, *JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik* Vol. 4 (2018), 49, <https://doi.org/10.31947/jakpp.v4i1.5904>

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ
يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا
لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya:

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S. Al-Baqarah, 30)

Selain kata *khalifah*, konsep kepemimpinan dalam al-Qur'an juga biasa disebut dengan kata *Imam*. Kata *Imam* merupakan derivasi dari kata *Amma-Ya'ummu* yang berarti menuju, menumpu atau meneladani. Dari akar kata yang sama, lahir juga kata yang antara lain adalah *umm* yang berarti *Ibu* dan *imam* yang maknanya juga pemimpin, karena keduanya menjadi teladan, tumpuan pandangan dan harapan. Ada juga yang berpendapat kata *imam* pada mulanya berarti cetakan seperti cetakan untuk membuat sesuatu yang serupa bentuknya dengan cetakan itu. Dari sini *Imam* diartikan teladan.⁴⁰

Selanjutnya digunakan pula istilah *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata *Amir* sebagaimana disebutkan di atas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, seperti firman Allah swt dalam surat an Nisa' ayat 59.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْۤا اَطِيعُوْۤا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْۤا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْۗ فَاِنْ
تَنٰازَعْتُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِۗ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
الْاٰخِرِۗۙ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا □

⁴⁰Maimunah, "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Dasar Konseptualnya", *Al-Akfar: Jurnal Keislaman & Perdaban* Vol. V (2017), 70

Artinya:

Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat). (Q.S. An-nisa: 59)

Sebagaimana yang diungkapkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Zahya bin Zahya dari Mughirah bin Abdurrahman al-Hizami dari Abu Zinad dari al- A'raj dari Abu Hurairah dari Rasulullah saw. Beliau bersabda yang artinya:

"Barang siapa yang taat kepadaku, niscaya Dia taat kepada Allah. Dan barang siapa yang durhaka kepadaku, niscaya dia akan durhaka kepada Allah. Barang siapa yang taat kepada pemimpin, niscaya dia akan taat kepadaku. dan barang siapa durhaka kepada pemimpin, niscaya dia durhaka kepadaku"⁴¹

Dari uraian al-Qur'an dan Hadis di atas hal yang dapat digaris bawahi, adalah bahwa kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridloi Allah swt Kemudian dalam rangka memahami dasar konseptual kepemimpinan dalam perspektif Islam paling tidak harus digunakan tiga pendekatan yaitu normatif, historis dan teoritis.⁴²

1. Pendekatan Normatif

Dasar konseptual kepemimpinan Islam secara normatif bersumber pada al-Qur'an dan Hadis yang terbagi atas empat prinsip pokok yaitu: a). Prinsip

⁴¹Shahih Muslim, *hadits no 4852 Juz II*, (Lebanon: Dar Al Kutub Beirut, t.t),129

⁴²Maimunah, "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Dasar Konseptualnya", *Al-Akfar: Jurnal Keislaman & Perdaban* Vol. V (2017),72

tanggung jawab dalam organisasi; b). Prinsip Etika Keadilan; c). Prinsip Kesederhanaan.

2. Pendekatan Historis

Al-Qur'an begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran dan bahan perenungan bagi umat yang akan datang. Dengan pendekatan historis ini diharapkan lahir pemimpin-pemimpin Islam yang memiliki sifat *sidik*, *amanah*, *fathonah*, *tabligh*, dan lain-lain, sebagai syarat keberhasilannya dalam memimpin. Kisah-kisah dalam al-Qur'an, Hadis, sirah nabawiyah serta sirah sahabat telah memuat berbagai pesan moral yang tak ternilai harganya.

3. Pendekatan Teoritis

Ideologi Islam adalah ideologi terbuka dan dialektis. Hal ini mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada sudah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan untuk mengkomunikasikan ide-ide dan pemikiran-pemikiran dari luar selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan *al-Qur'an* dan *Sunnah Rasulullah*.⁴³

e. Tipologi Ideal Kepemimpinan Islam

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa sesungguhnya tidak ada kepemimpinan ideal yang menunjuk pada suatu tipe saja, namun pemimpin ideal atau pemimpin efektif yang sanggup menyesuaikan diri dan organisasinya dengan lingkungan yang dihadapinya.

Kendatipun demikian, konsep idealis itu dapat difahami dalam empat kata kunci Keadilan ((*qisth*, *equalizing*, *leveling*), Amanah (*accountability*), dakwah (*socility*), dan ummah (*collectivity*) yang akan melahirkan konsep “*cvillleadership* “ atau kepemimpinan yang terwujud dan

⁴³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004),23

diperkuat dengan konsep keummatan. Oleh karena itu, untuk tetap melihat posisi manusia sebagai makhluk yang paling mulia yang dipilih Tuhan sebagai pengelola alam ini, maka setidaknya, dapat diidentifikasi beberapa prinsip pokok dalam kepemimpinan islam secara konseptual, dan hubungan-hubungan antar individu atau antar kelompok dalam konteks praktis.⁴⁴

Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah :

1. Prinsip pertama: saling menghormati dan memuliakan sebagai mana Allah telah memuliakan manusia.
2. Prinsip kedua: Menyebarkan Kasih sayang Hal ini merupakan eksplorasi dari risalah Islam sebagai ajaran yang utuh, karena dia datang sebagai rahmat untuk seluruh alam (*rahmatan lil' alamin*).
3. Prinsip Ketiga: Keadilan Secara teologis, salah satu golongan yang dijanjikan memperoleh ganjaran surga adalah pemimpin yang adil.
4. Prinsip keempat: Persamaan Prinsip ini adalah cabang dari prinsip sebelumnya yaitu keadilan, persamaan sangat ditekankan khususnya dihadapan hukum.
5. Prinsip Kelima: Perlakuan yang sama Organisasi dihuni oleh orang-orang yang berbeda. Tidak hanya memiliki perbedaan sifat dan karakter, tetapi juga perbedaan latar belakang,
6. Prinsip keenam: Berpegang pada Akhlak yang utama. Beberapa perilaku yang mencerminkan keutamaan, khususnya yang berkaitan dengan pergaulan hidup, lemah lembut, mudah memaafkan berlapang dada, bersabar gemar menolong.

⁴⁴Maimunah, Kempemimpinan Dalam Perspektif Islam dan Dasar Konseptualnya, *Jurnal: Al-Afkar* Vol. V (2017), 77-78

7. Prinsip ketujuh: Kebebasan Islam adalah yang menghargai kebebasan, bahkan Islam tidak suka pemaksaan
8. Prinsip kedelapan: Menepati Janji Dalam ajaran Islam, melarang mengingkari janji, janji merupakan hutang barang siapa yang mengingkari janji termasuk tanda orang munafik.⁴⁵

2. *Islamic Work Saticfaction*

a. **Pengertian Kepuasan Kerja**

Seseorang dapat mempunyai ribuan sikap, tapi dalam hal ini terbatas pada yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam hal ini, ada tiga sikap yang memengaruhi terhadap suatu sikap pekerjaan salah satunya yaitu kepuasan kerja (*work satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif pekerjaan itu.⁴⁶

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi dari karyawan yang positif dari pengevaluasian pengalaman kerja karyawan, memandang kepuasan kerja dari dua sisi, sisi pertama yaitu dari sisi karyawan, dari sisi ini kepuasan kerja

⁴⁵Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Cet. Ke 2, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 1-2

⁴⁶Anisa Rizki Maulidi, Ikhwan Hamdani, Fahmi Irfani, "Analisis Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional", *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 05 (2018), 303

akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bertindak dan bekerja.⁴⁷

Prinsip Kerja Yaitu, *“job satisfaction is the way employee feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experiencies in the job and his expectations about future experience.”* Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang. *“Job satisfaction is the degree to which an individual feels positively or negatively about the various facets of the jobs tasks, the work setting and relationship with co-worker.”* Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.⁴⁸

b. Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut Badriyah di antaranya adalah:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih anatar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil

⁴⁷Eka Pariyanti, Rinnanik, "Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Melalui Spiritual Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan", *JBE: Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 27 (2020), 182

⁴⁸Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 263

perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya, kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar.

2. Rasio Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, menurut teori ini perasaan equity atau inequity terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

3. Teori dua factor

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal berbeda, menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat di kelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier* (*hygiene factors*) dan *satisfier* (*Motivators*), *satisfier* atau *motivator* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi, sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang

menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. *Hygiene* faktor adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status, keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan.⁴⁹

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Widodo berpendapat ada faktor penentu kepuasan kerja, yaitu: (1) Pekerjaan Itu Sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, (2) Hubungan dengan Atasan (*supervision*), Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai yang penting bagi tenaga kerja, (3) Teman Sekerja (*workers*), Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya, (4) Promosi (*Promotion*), Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja dan (5) Gaji dan Upah (*Pay*), Gaji dan upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, 6) lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.⁵⁰

Pendapat lain tentang faktor-faktor kepuasan kerja juga diungkapkan oleh Juliansyah Noor, Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. *Pay satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.

⁴⁹ Badriyah, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2015), 237

⁵⁰ Widodo, Eko Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 176

- b. *Promotion satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
- c. *Supervision satisfaction*, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan, dan komunikator yang baik. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- d. *Coworker satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- e. *Satisfaction with the work it self*, refleksi karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu, sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.⁵¹

d. Kepuasan Kerja Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat

⁵¹ Juliansyah Noor. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Kencana, 2013), 263

berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.⁵²

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَأَذِّنْ لِرَبِّكُمْ لَيْنٍ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya:

(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras." (Q.S. Ibrahim; 7).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan

⁵²Rizki Febriani, Nurul Asfiah, Siti Nurhasanah, "Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Relevansinya Dengan Peningkatan Komitmen Kerja Karyawan", *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 4 (2019),24

memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah; 105)

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

Sekalilagi dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. *Syi'ar* seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja.⁵³ Yang dimaksud pekerja dalam penelitian ini adalah karyawan pada BSI KCP Kedaton Bandar Lampung baik itu karyawan level pelaksana maupun pimpinan yang sama-sama berkerja dan mengembangkan Bank Syariah Indonesia secara kompleks.

3. Workplace Spirituality

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan pada kehidupan manusia dapat mempengaruhi berbagai keadaan disekitarnya, oleh karena itu hubungan antara lingkungan dengan manusia sangatlah erat karena dalam menjalankan kehidupan dan pekerjaannya

⁵³Ahmad Sofyan Assauri, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Pengusaha Jenang Karomah Kudus)", *Skripsi: IAIN Kudus* (2020),23. <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/3799>

sehari-hari manusia tinggal dalam lingkungannya. Beradaptasi dengan keadaan atau lingkungannya harus dilakukan manusia agar dapat bertahan hidup dan terus mengembangkan kemampuannya serta meningkatkan kualitas hidupnya. Lingkungan kerja merupakan bagian dari unsur yang dirasakan karyawan dalam bekerja atau pada saat manusia menjalankan rutinitasnya mencari nafkah. Kondisi dan berbagai permasalahan dalam bekerja tidak akan terlepas dari pekerjaan dan hal-hal rutin yang dilakukan serta dialami oleh karyawan sebagai bagian dari rutinitas kehidupan lingkungannya.⁵⁴

Secara keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.⁵⁵

⁵⁴ Lukman Anthoni, Rahman Faisal, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. AJS Amanahjiwa Giri Artha", *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi* Vol. 5 (2020), 26. <http://dx.doi.org/10.32493/keberlanjutan.v5i1.y2020.p24-37>

⁵⁵ Syalimono Siahaan, Syaiful Bahari, "pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 (2019), h. 21 <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3402>

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang terbentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat sarana untuk bekerja, serta lingkungan psikologis seperti suasana pengaruh sosial antar organisasi. Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah dalam QS. Al-Qasas:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Qs. Al-Qasas; 77)

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu⁵⁶:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitiseminto lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya fasilitas meja, kursi, computer, jaringan internet, penerangan, suhu udara,

⁵⁶ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2009), 26

ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.⁵⁷

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahan, begitu pula dengan pegawai harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

b. Hubungan kerja sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (*team work*) berjalan dengan lancar

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Seperti yang ditegaskan dalam QS. An-Nisa ayat 36:

﴿وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا﴾

Artinya:

⁵⁷ Alex S. Nitiseminto, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), 184

Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu apa pun. Berbuat baiklah kepada kedua orang tua, karib kerabat, anak-anak ya tim, orang-orang miskin, tetangga dekat dan tetangga jauh, teman sejawat, ibnusabil, serta hamba sahaya yang kamu miliki. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang sombong lagi sangat membanggakan diri. (QS. An-Nisa: 36)

Ayat-ayat di atas mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku, berpikir dan bertindak yang aman dan sehat dalam bekerja ditempat kerja. Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang damai, sehingga dapat melaksanakan kegiatan dan pekerjaan yang mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan dan kenyamanan dalam melakukan aktifitas bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Setiap tindakan atau perilaku manusia yang berhubungan dengan orang lain atau makhluk ataulingkungan hidupnya harus dilandasi dengan keyakinan dan ke Esaan dan kekuasaan Allah SWT yang mutlak. Manusia juga harus bertanggung jawab kepada-Nya untuk semua tindakan yang dilakukan. Hal ini juga menyariatkan bahwa pengesaan Tuhan merupakan satu-satunya nilai sumber nilai dalam etika. Bagi seorang muslim, tauhid seharusnya masuk keseluruhan aspek kehidupan dan perilakunya. Dengan kata lain, tauhid merupakan sumber etika pribadi dalam kelompok, etika sosial, ekonomi dan politik, termasuk etika dalam pengembangan sains dan teknologi.⁵⁸

lingkungan kerja islami dalam suatu perusahaan ini sangatlah penting untuk di perhatikan oleh karyawan, manajemen/pimpinan perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan di laksanakan

⁵⁸ Arif Sumantri, *Kesehatan Lingkungan dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 278

dengan efektif apabila tidak di dukung dengan etika kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang di pasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut idak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan persepektif islam, manusia diciptakan bukan atas dasar kesia-siaan atau tanpa makna bahwa hukumhukum sosial islam pun dirancang berdasarkan pada tujuan dan filosofi penciptaanya, tentunya hukum dan peraturan ini kadang muncul dalam bentuk dorongan, ajakan, ataupun nasihat-nasihat, yang hanya memiliki dimensi etika dimana dimana terdapat hukuman ukhrawi atasnya, akan tetapi kadang kala ketika berhadapan dengan ketiadaan aturan dan hukum-hukum ini, maka yang akan berbicara adalah hukuman duniawi.⁵⁹

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja islami tersebut banyak ragamnya termasuk dalam aspek, etika, ekonomi, sosial, hukum, politik, teknologi, dll.

1. Etika islam dalam lingkungan masyarakat, dibuat dengan tujuan untuk mengatur dan mengendalikan lingkungan kehidupan dalam masyarakat. Ia merupakan sistem yang ditegakan untuk melindungi hak individu maupun masyarakat secara luas. Di setiap tempat, sistem hukum tersebut memiliki sifat, karakter dan ruang lingkup sendiri. Etika lingkungan juga dibedakan menjadi dua etika pelestarian dan etika pemeliharaan. Etika pelestarian adalah etika yang

⁵⁹*Ibid.*, h. 276-277

menekankan pada mengusahakan pelestarian alam dan lingkungan untuk kepentingan manusia, sedangkan etika pemeliharaan dimaksudkan untuk mendukung usaha pemeliharaan lingkungan untuk kepentingan semua makhluk.

2. Hukum, islam sebagai agama yang ajarannya universal, dalam arti mencakup semua manusia di dunia dan juga memiliki sistem hukum sendiri untuk mengatur dan menjaga lingkungan itu sendiri. Sebagai bentuk kewajiban yang berhubungan dengan Allah ibadah dan kewajiban yang berhubungan dengan manusia dalam rangka menjamin ketertiban dalam masyarakat (*mu'amalah*). Disadari ataupun tidak, pemahaman umat Islam seperti ini telah meninggalkan salah satu aspek yang juga penting dalam rangka jaminan ketertiban dalam masyarakat, yaitu lingkungan.
3. Keragaman sosial dan budaya dalam islam, komponen sosial budaya merujuk kepada karakteristik demografi serta dapat di golongan dari perilaku, sikap, dan norma-norma umum dari lingkungan penduduk dalam suatu masyarakat tertentu. Pertama, perubahan karakteristik demografi seperti, jumlah penduduk dengan keterampilan khusus, pertumbuhan atau pengurangan dari golongan populasi tertentu, mempengaruhi cara perusahaan menjalankan usahanya. Kedua, perubahan sosial budaya dalam perilaku, dan norma-norma juga mempengaruhi permintaan akan produk dan jasa suatu usaha yang di kerjakan.
4. Berpacuaan dengan teknologi seiring dengan tumbuhnya industri membutuhkan sumber daya alam yang langka (terbatas). Pengrusakan sumber alam, populasi udara polusi air, serta kebisingan adalah indikator teknologi saat ini.⁶⁰ Teknologi lingkungan islam mencakup banyak ragamnya, teknologi atau di

⁶⁰ Ibid, h. 276

sebut dengan informasi cara penggunaan dari sumber-sumber sosial dari lingkungan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia. Teknologi sekarang sangatlah pesat dan mudah berkembang dengan baik dan sekitar lingkungan yang sekarang kita miliki yang harus di perhatikan seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan tepat pada waktu yang di tentukan.

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu di pertimbangkan

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:⁶¹

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi krayawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja.Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga

⁶¹ Sedarmayanti.*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*,(Bandung: Mandar Maju, 2017), h. 28

tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh, tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber

utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja, ventilasi udara disetiap ruangan memadai dan berfungsi dengan sempurna.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7) Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Tata Warna di Tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap

perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) **Bau-bauan di Tempat kerja**

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

10) **Musik**

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) **Keamanan di Tempat Kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Menurut Rivai dan sagala mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:⁶²

⁶² Veithzal Rivai, Ella Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), 793

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat Meningkatkan produktivitas kerjakaryawan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuanklaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan

e. Dimensi Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti:⁶³

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Temperatur
 - c. Kelembaban
 - d. Sirkulasi udara
 - e. Kebisingan
 - f. Getaran mekanis
 - g. Bau-bauan
 - h. Tata warna
 - i. Dekorasi tata letak
 - j. Musik

⁶³Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2017), 60

- k. Keamanan
- 2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

f. Lingkungan Kerja Islami

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.⁶⁴

Jurnal penelitian berikut yang dilakukan oleh Haris et.al memberikan keterangan tentang pentingnya penerapan lingkungan kerja Islami. Penerapan lingkungan kerja Islami adalah sebagai wasilah untuk mendekatkan diri kepada Allah dalam rangka menjemput rezeki yang berkah. Wasilah untuk mendekatkan diri kepada Allah dapat tercapai apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memudahkan seseorang untuk mengerjakan hal-hal yang bernilai ibadah. Lingkungan kerja dikondisikan supaya nilai-nilai keislaman dapat ditegakkan. Nilai-nilai keislaman di lingkungan kerja ditegakkan dengan cara pengaturan ruang kerja yang terpisah antara laki-laki dan perempuan, adanya jam sholat serta suasana Islami selama pekerjaan seperti dibolehkannya memutar kajian Islam maupun rekaman bacaan Al Qur'an.⁶⁵

Menurut Steers menyatakan bahwa lingkungan kerja

⁶⁴Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001),12

⁶⁵M. Haris Junianto, Siti Munawaroh, Mochamad Mochklas. Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT Azka Mulai International. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 1 (2021),10

Islam dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Dalam ajaran islam, dikenal dengan yang berkaitan dengan penciptaan manusia dan alam yakni konsep *khalifah* dan Amanah. *Khalifah* disini menyatakan bahwa manusia telah di pilih oleh Allah di muka bumi ini (*khalifatullah fil'ardh*).Sebagai wakil Allah, manusia wajib untuk dapat mempresentasikan dirinya sesuai dengan sifat-sifat Allah.Salah satu sifat Allah adalah sebagai pemeliharaan atau penjagaan.⁶⁶

Menurut Muhammad Tolhah Hasan menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Insani yang tangguh terhadap lingkungan kerja Islam dalam perusahaan, yaitu:⁶⁷

1. Menjadikan pekerja dan pengusaha yang tangguh dan jujur karena mereka yakin Allah SWT Maha Mengetahui dan MahaMelihat.
2. Berorientasi pada dunia akhirat, orientasi bukan hanya aspek keduniaan saja akan tetapi juga aspek akhiratkarena dengan adanya aspek akhirat ini menjadikan manusia menjadi lebih ikhlas dalam berkerja, berperilaku, berpenampilan, dan berbicara.
3. Menghindari pengaruh negatif berupa perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan dan selalubersyukur.
4. Memberikan imbalan atau upah yang cukup pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif dalamperusahaan.

Firman Allah dalam Surat *Al-Qasas* ayat 77 yang berbunyi:

⁶⁶ M. Richard Steers.*Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1980),123

⁶⁷ Muhammad, Tolha Hasan.*Islam Dalam Perspektif Sosio Cultural*. (Jakarta: Lantabora Pers, 2005),19-20

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”(Qs. Al-Qasas; 77)

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semana-mena terhadap makhluk Allah. Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadamu di jalan Allah dan amalannya untuk kehidupan akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu.

g. Nilai-nilai Lingkungan Kerja Islami

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung menyatakan bahwa sebuah organisasi akan sehat jika dikembangkan dengan nilai-nilai yang sehat yang bersumber dari agama. Nilai-nilai dalam lingkungan kerja Islam dapat berupa:⁶⁸

1. Nilai Keikhlasan

Keikhlasan adalah hal yang penting. Makna keikhlasan dalam hal ini adalah melakukan suatu

⁶⁸Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Pers (2003), 30-31

kewajiban dengan maksimal atau yang terbaik dengan niat yang bersih. Berapa pun penghasilannya yang didapat dari organisasi itu, orang yang ikhlas adalah orang yang melaksanakan kewajiban mereka dengan maksimal. Jika sepakat sejak awal bahwa seorang pegawai akan memperoleh gaji dengan nominal tertentu, maka pegawai itu harus melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dengan kata lain, pegawai itu melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

2. Nilai Kebersamaan

Jika dalam organisasi tidak ada tercipta rasa kebersamaan seperti halnya kerjasama dalam organisasi, maka hal itu akan merepotkan. Meskipun berhimpun, namun jika nilai-nilai kebersamaan tidak ada, maka hakikatnya sama dengan sendiri-sendiri. Tanpa nilai-nilai kebersamaan, seorang pegawai akan berpikir, “Yang penting melaksanakan tugas sendiri, tidak peduli dengan tugas orang lain”.

3. Nilai Pengorbanan

Dalam sebuah organisasi diperlukan nilai pengorbanan. Tidak mungkin sebuah organisasi akan tumbuh dengan baik jika seseorang hanya mengandalkan ego masing-masing. Sebuah organisasi yang pemimpinnya memaksakan suatu target, misalnya target tahun ini harus mencapai dua triliun, maka ia tidak akan melihat bagaimana kondisi bawahannya untuk mencapai target itu. Akhirnya, walau target itu terlampaui, tetap akan makan banyak korban. Hal ini sering terjadi pada suatu perusahaan jika menargetkan penghasilan sekian triliun, misalnya, tapi tidak memperhatikan kondisi bawahan-bawahannya. Seorang manajer harus berani berkorban untuk sebuah organisasi, bukan memanfaatkan organisasi itu, dalam arti memanfaatkan kebodohan bawahannya.

h. Prinsip-prinsip Lingkungan Islami

Berdasarkan pada beberapa pendapat tentang hak asasi lingkungan kerja Islami ada beberapa prinsip moral yang relevan untuk lingkungan perusahaan. Prinsip ini juga dimaksudkan sebagai pedoman untuk melakukan perubahan kebijakan sosial, politik dan ekonomi untuk lebih pro lingkungan dan dalam rangka untuk dapat mengatasi krisis ekologi sekarang ini.⁶⁹

Prinsip lingkungan kerja Islam bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat *biosentrisme* dan *ekosentrisme*. Pertama, komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak bukan hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religius. Kedua unsur ini juga mewarnai hampir seluruh prinsip lingkungan kerja Islami di antaranya adalah:

1. *Muhasabah* (evaluasi diri)

Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian dari lingkungan. Manusia berkewajiban menghargai hak semua makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh, dan berkembang secara alamiah secara dengan tujuan penciptaanya. Sebagai perwujudan nyata dari bukti adanya pengelolaan lingkungan kerja, manusia perlu memelihara merawat, menjaga melindungi dan melestarikan lingkungan seisinya sebagai syukur kita kepada Allah SWT.

2. *Murroqobah* (kedekatan pada penciptaalam)

Terkait dengan prinsip *Murroqobah* terhadap lingkungan kerja Islam merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawannya.

⁶⁹ Arif Sumantri, *Kesehatan Lingkungan Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), 248

3. *Muaqobah*

Dengan prinsip ini yang ditentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang di cari melainkan dengan hidup penuh mulia dansederhana.

4. *Muhaddah* (kesatuan)

Muncul kenyataanya bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. Ia ikut merasa apa yang terjadi di alam, karna ia merasa satu dengan alam dan lingkungan.⁷⁰

4. *Organizational Citizenship Behavior*

a. **Pengertian Organizational Citizenship Behavior**

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. Organisasi akan dapat mewujudkan visi dan misi dengan baik dengan adanya karyawan, karena ditangan karyawan juga semua itu akan dapat terwujud. Teknologi yang digunakan sempurna, jika tidak diimbangi dengan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka efektifitas dan efisiensi organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu diluar deskripsi kerjanya, tidak tergerak oleh sesuatu hal yang menguntungkan bagi dirinya namun dikarenakan perilaku inisiatif individual memiliki perasaan yang puas jika dapat membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi maka kondisi tersebut bisa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).⁷¹

⁷⁰ Ibid., 249

⁷¹ I Made Dika Mahendra dan Ida Bagus Ketut Surya. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6 (2017), 4660

Menurut Robbins mengatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang sukarela bekerja diluar tanggung jawabnya atau *extra-role* yang bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Pada era modernisasi ini persaingan usaha sangatlah pesat. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan komponen-komponen yang mensukseskan perusahaannya terutama pada Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan sekarang tidak hanya membutuhkan SDM yang perilakunya senantiasa ditonjolkan di dalam perusahaan sesuai peranannya saja (*in-role*) akan tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku di luar tanggung jawab pekerjaannya (*extra-role*) atau biasa dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan adanya perilaku tersebut kerjasama tim sebagai nilai penting di dalam organisasi dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan, selain itu juga efektivitas kerja perusahaan dapat berjalan dengan baik.⁷²

Perilaku *OCB* merupakan salah satu bentuk dari adanya teori pertukaran sosial dimana terdapat rasa saling percaya dan imbal balik di antara kedua pihak, yaitu karyawan dan perusahaan. Apabila individu merasa perlakuan organisasinya baik maka mereka akan membalas dan meningkatkan kinerja melebihi permintaan minimum pekerjaannya dengan membantu yang lain dan organisasi, sebaliknya jika organisasi memandang tenaga kerja dalam jangka pendek maka mereka akan membalas dengan hanya melakukan tugasnya saja dan perilaku *OCB* nya minimal.

Berdasarkan uraian-uraian tentang *OCB* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku yang menunjukkan *OCB* merupakan umpan balik yang diberikan karyawan atas kebaikan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa

⁷² P. Stephen Robbins. *Perilaku Organisasi*. Terj. Benyamin Morlan, (Jakarta: Erlangga, 2006), 447

mempunyai komitmen kuat dan kepuasan kerja akan cenderung melakukan perilaku *OCB*.

2. Perusahaan tidak mengatur penghargaan maupun sanksi bagi karyawan yang melakukan perilaku *OCB*, karena pada dasarnya perilaku ini sulit di ukur. Tetapi meskipun tidak adanya hal itu, perilaku *OCB* dapat meningkatkan efektivitas perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, karena melalui *OCB* akan terbentuk kerjasama tim yang solid.
3. *OCB* merupakan perilaku *extra-role* atau perilaku diluar pekerjaannya yang telah ditugaskan oleh perusahaan yang timbul karena atas dasar kerelaan pribadi dari karyawan yang bersifat positif

b. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ et. al. terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* antara lain:⁷³

1. ***Altruism (Kepedulian)***. Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. ***Conscientiousness (Kesadaran)***. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

⁷³ Dennis W. Organ, et.al. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. (California, Sage Publications, Inc 2006)

3. ***Sportmanship (Sportivitas)***. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan–keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. ***Courtesy (Kebaikan)***. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan oranglain.
5. ***Civic Virtue (Partisipasi)***. Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedurprosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yangditekuni.

Namun Podsakoff, dkk. Meninjau ulang dimensi OCB yang dikemukakan organ dan menghasilkan 7Dimensi antara lain⁷⁴:

- 1) Perilaku membantu (*Helping Behavior*), yaitu secara sukarela membantu orang lain atau mencegah terjadinya masalah berkaitan dengan pekerjaan;

⁷⁴ Podsakoff, P. M., dkk. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Emprical Literature and Suggestion For Future Research*. Sage Publications (2006)

- 2) Sikapsportif(*Sportmanship*),sebagai kesediaan untuk mentoleransi ketidaknyamanan dan tetap menjaga perilaku positif atas ketidaknyamanan tersebut;
- 3) Loyalitas Organisasi(*OrganizationalLoyalty*),menyebarkan kehendak baik,dan menjaga organisasi menyemangati dan menjaga tujuan organisasi;
- 4) Pemenuhan ketentuan organisasi(*OrganizationalCompliance*) ketaatan organisasi dalam memenuhi aturan dan prosedur organisasi dan dedikasi;
- 5) Inisiatif (*Individual Intiative*), bentuk ini disebut ekstrak role jika berkaitan dengan tugas melampaui syarat minimal atau secara umum dilakukan secara sukarela;
- 6) Kepentingan umum (*Civic Virtue*) menunjukkan level yang tinggi kedalam ketertarikan atau komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan; dan
- 7) Pengembangan diri (*SelfDevelopment*), pengembangan diri mencakup perilaku karyawan yang secara sukarela terlibat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya

5. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Kata bank berasal dari bahasa Italia *banco* yang berarti uang. Biasanya bank menghasilkan untung dari biaya transaksi atas jasa yang diberikan dan bunga dari pinjaman uang⁷⁵. Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, yang dimaksud bank syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit syariah, mencakup kelembagaan,

⁷⁵Rahmat Ilyas. Manajemen Permodalan Bank Syariah. *Bisnis: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol. 5.No. 2. (2017),325

kegiatan usaha, serta tata cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya⁷⁶. Pada dasarnya bank syariah sama dengan bank umum, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicara dengan mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan. Hanya saja bank syariah dalam menjalankan aktivitasnya, bank menghimpun dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan menggunakan dasar prinsip syariah yaitu jual beli dan bagi hasil.

Dasar pemikiran terbentuknya bank syariah bersumber dari adanya larangan riba di dalam al-Qur'an yaitu:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya:

Orang-orang yang memakan (bertransaksi dengan) riba tidak dapat berdiri, kecuali seperti orang yang berdiri sempoyongan karena kesurupan setan. Demikian itu terjadi karena mereka berkata bahwa jual beli itu sama dengan riba. Padahal, Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Siapa pun yang telah sampai kepadanya peringatan dari Tuhannya (menyangkut riba), lalu dia berhenti sehingga apa yang telah diperolehnya dahulu menjadi miliknya dan urusannya (terserah) kepada Allah. Siapa yang mengulangi (transaksi riba), mereka itulah penghuni neraka. Mereka kekal di dalamnya. (QS. Al-Baqarah; 275)

Ayat di atas menegaskan bahwa Allah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba, “*wa ahalla allah al-bay*”a waharrama ar-riba”, dengan pengertian bahwa pada jual

⁷⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah Pasal 1 Ayat 1

beli ada pertukaran atau pergantian yang seimbang yaitu barang dari pihak penjual kepada pembeli, sedangkan pada riba tidak ada penyeimbang langsung kecuali kesempatan pemanfaatan uang. Ayat ini diakhiri dengan penegasan ulang bahwa sudah seharusnya riba dihentikan karena orang-orang yang suka terlibat dengan transaksi riba akan masuk ke dalam neraka, “*waman,,ada fa“ula“ika ashhabu an-nari hum fiha khaliduna.*” Sebagai ganti riba supaya tidak termasuk dalam penghuni neraka yaitu transaksi jual beli⁷⁷

Sedangkan pengertian bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam yaitu mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara Islam. Dalam tata cara bermuamalat itu menjauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur riba untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan. Selain itu pengertian bank Syariah adalah institusi keuangan yang memiliki hukum, aturan dan prosedur sebagai wujud dari komitmen kepada prinsip syariah dan melarang menerima dan membayar bunga dalam proses operasi yang dijalankan.⁷⁸

Bank syariah merupakan lembaga intermediasi keuangan (*financial intermediary institution*) yang kegiatan operasionalnya bebas dari unsur-unsur yang dilarang oleh Islam, yaitu *Maisir, Gharar, Riba, Ryswah, dan Bathil*. Dengan demikian berbeda dengan bank konvensional yang kegiatan operasionalnya menggunakan prinsip bunga yang oleh sebagian besar ulama dikatakan sama dengan riba⁷⁹

Islam melarang kaum muslimin menarik atau membayar bunga (riba). Pelarangan inilah yang membedakan

⁷⁷ Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 128-130

⁷⁸ Veithzal Rivai & Arviyan Arifin. *Islamic Banking: Sebuah Teori, Konsep, dan Aplikasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 31

⁷⁹ Rahmat Ilyas. Konsep Pembiayaan Dalam Perbankan Syari'ah. *Bisnis: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 9 No. 1 (2015)

sistem perbankan Islam dengan sistem perbankan konvensional. Secara teknis, riba adalah tambahan pada jumlah pokok pinjaman dan jumlah pinjamannya.⁸⁰ Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur`an surat Ali Imron ayat 130:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفًا ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung.

(QS. Ali Imron; 130)

Riba dalam ayat ini dimaksudkan sebagai utang-piutang yang ketika tidak bisa dibayar pada waktu jatuh tempo, pengutang diberi tambahan waktu, tetapi dengan ganti berupa penambahan jumlah yang harus dilunasinya. Menurut para ulama, riba nasiah ini haram, walaupun jumlah penambahannya tidak berlipat ganda.

Sistem perbankan Islam berbeda dengan sistem perbankan konvensional, karena sistem keuangan dan perbankan Islam adalah merupakan subsistem dari suatu sistem ekonomi Islam yang cakupannya lebih luas. Oleh karena itu perbankan Islam tidak hanya dituntut untuk menghasilkan profit secara komersial, namun dituntut secara sungguh-sungguh menampilkan realisasi nilai-nilai syariah⁸¹

b. Fungsi Bank Syariah

Seperti usaha pada umumnya yang dibangun atas dasar kemaslahatan umat baik didunia dan akhirat, maka bank syariah hendaknya melakukan fungsi dan perannya sesuai dengan ajaran Islam dimana ajaran ini berlandaskan Al-Qur`an dan Hadits. Adapun fungsi dan peran bank syariah yang diantaranya tercantum dalam pembukaan standar

⁸⁰Latifa M. Alqaoud dan Mervyn K. Lewis, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta, 2001),11

⁸¹Widyaningsih., *Bank dan Asuransi Islam Di Indonesia*. (Jakarta: Prenada Media, 2005), 47

akuntansi yang dikeluarkan oleh AAOIFI (*Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institution*) sebagai berikut:

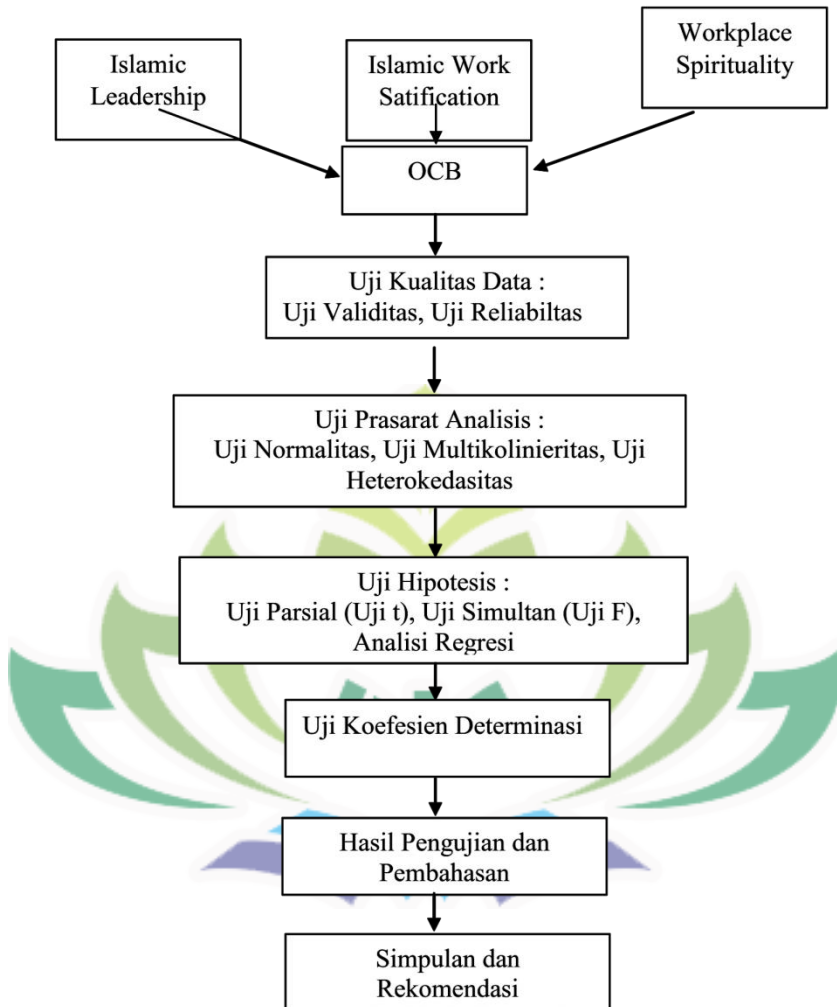
- 1) Manajer investasi, Bank Syariah dapat mengelola investasi dana nasabah.
- 2) Investor, Bank Syariah dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan kepadanya.
- 3) Penyedia jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran, Bank Syariah dapat melakukan kegiatan-kegiatan jasa-jasa layanan perbankan sebagaimana lazimnya.
- 4) Pelaksanaan kegiatan sosial, sebagai ciri yang melekat pada entitas keuangan syariah, Bank Islam juga memiliki kewajiban untuk mengeluarkan dan mengelola zakat dan dana-dana lainnya.⁸²

B. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas pada penelitian ini dan mempermudah dalam melakukan tindakan maka perlu adanya kerangka pemikiran yang menjadi landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk bisa menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran penelitian berdasarkan pemaparan studi pustaka dan hasil penelitian terdahulu. Adapun gambaran kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁸² Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2013), 43.

Gambar. 1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan mengenai *variabel Islamic Leadership, Islamic Work Satisfaction, Workplace Spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Kerangka pemikiran menjelaskan bahwa Kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, hal ini didasari karena arah dan tujuan perusahaan akan sangat tergantung dan bertumpu pada kemampuan pengolahan dan penataan sumber daya manusia pada bidang dan

keahlian masing-masing dan hal itu adalah peran penting seorang pemimpin. Kemudian Kepuasan Kerja Islami memiliki keterkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, hal ini didasari karena kepuasan kerja tumbuh dari adanya perasaan puas atau tidaknya pegawai dalam pekerjaannya, imbalan yang diberikan dari pekerjaannya, supervisi dari atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya dan kesempatan untuk promosi jabatan. Banyak pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja karena merasa puas menjalani pekerjaannya. Ada juga pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja dari imbalan yang diterima dari hasil pekerjaannya, dimana pegawai merasa gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan beban kerjanya, Selanjutnya para pegawai merasa puas karena merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan secara teknis maupun motivasi. Hubungan antara rekan kerja pun menjadi salah satu alasan pegawai merasa puas karena hubungan yang baik antar rekan kerja akan membuat pegawai merasa nyaman berada ditempat kerja serta mendapat dorongan sosial. Kemudian, pegawai akan merasa puas apabila adanya kesempatan untuk promosi jabatan sesuai dengan kebijakan masa jabatan. Dari hal tersebut, mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai untuk membentuk perilaku ekstra peran karena ketika pegawai merasa dirinya puas mereka akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Sehingga akan muncul perilaku membantu dan menolong sesama rekan kerja serta pegawai akan senang hati melakukan sesuatu diluar *jobdescription* nya.

Begitu juga kerangka pemikiran menjelaskan bahwa ada keterkaitannya antara lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* hal ini sangat jelas bahwa tempat dimana terjadinya interaksi selama berada dalam kegiatan pekerjaan perkantoran berjalan, hal-hal yang sifatnya kenyamanan tempat kerja, situasi lingkungan kerja, keamanan lingkungan kerja akan menjadi faktor pendukung terjadinya jalinan antar pekerja dan jalinan antar pekerja dengan seorang pemimpin. Dengan kata lain, pegawai tersebut tinggal di organisasi tersebut dalam lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karena dia membutuhkan organisasi tersebut dalam menunjang kehidupan pribadinya secara khusus.

Tidak hanya itu, adanya komitmen normatif, yang timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Kesadaran pegawai untuk bertahan dalam organisasi tersebut karena merasa berkewajiban untuk itu. Dari hal tersebut dapat membuktikan bahwa komitmen dalam organisasi dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* karena pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasa dirinya harus selalu berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori dan penjelasan diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. $H_1 = \textit{Islamic Leadership}$ berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*.
- b. $H_2 = \textit{Islamic Work Saticfaction}$ berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*
- c. $H_3 = \textit{Workplace Spirituality}$ berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*
- d. $H_4 = \textit{Islamic Leadership, Islamic Work Saticfaction, Workplace Spirituality}$ berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap perilaku karyawan Bank BSI KCP Bandar Lampung Kedaton sebagai bagian dari peningkatan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif*



DAFTAR RUJUKAN

- Adiba, Elfira Maya. “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo”, *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, Vol. 2 No. 1 (2018), <http://dx.doi.org/10.26740/al-uqud>
- Aedah, Nur. “Peran dan Fungsi Kepemimpinan Informal Dalam Pemerintahan Kampung di Kampung Waena Kota Jayapura”, *Jurnal Ekologi Birokrasi* Vol. 5 (2017)
- Alqaoud, Latifa M. dan Mervyn K. Lewis, “*Perbankan Syariah*”. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta, 2001.
- Amiin, Moh. “Kepemimpinan Dalam Islam”, *Resolusi*, Vol 2, No. 2 (2019); 127, <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>
- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. “The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211, 21(2015), 984–991.
- Anthoni, Lukman., Rahman Faisal. ”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. AJS Amanahjiwa Giri Artha”. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi* Vol. 5 (2020),26. <http://dx.doi.org/10.32493/keberlanjutan.v5i1.y2020.p24-37>
- Antonio, M. S. “*Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*”. Jakarta: Gema Insani Perss, 2001.
- Arifqi, Moh. Musfiq. “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)”, *Jurnal La Riba: Jurnal Perbankan Syariah*, Vol. 2 No. 01, (2020).
- Arivin, Arvian. & V.R. “*Islamic Leadership*.” Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Assauri, Ahmad Sofyan. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Pengusaha Jenang Karomah Kudus)", *Skripsi: IAIN Kudus* (2020), 23. <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/3799>

Ascarya. "Akad Dan Produk Bank Syariah". Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Asyaro, Isnan. "Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Islami, dan Lingkungan Islami Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah di BRI Syariah KC Semarang", (*Skripsi*, UIN Wali Songo, 2020)

Badriyah, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung : CV Pustaka Setia, 2015.

Badiroh, Umi., Siti Nur Azizah, " Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *JIMMBA : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis & Akuntansi* Vol. 2 No. 1 (2020)

Darmawati, Arum., Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S." Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ", *Jurnal Economica*, Vol 9 No. 1 (2013)

Darmawan, Deni, "Metode Penelitian Kuantitatif." Cetakan Kedua, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2014.

Didin Hafidhudin, Didin., dan Hendri Tanjung. "Manajemen Syari'ah Dalam Praktik". Jakarta: Gema Insani Pers, 2003.

Efendi, Soehito., Edi Darmawi, Hernowo, "Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan", *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, Vol. 8 (2019), 50-53, <https://doi.org/10.32663/jpsp.v8i1.937>

Eksan. Muhammad, Roni Mariyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yanmar Indonesia”, *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 3 (2020), 267, <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>

Fasa, Muhammad Iqbal. ”Developing The Quality Of Islamic Corporate Culture On Islamic Bank In Indonesia”, *JES: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 3 No. 1 (2018).

Febriani, Rizki., Nurul Asfiah, Siti Nurhasanah, ”Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Relevansinya Dengan Peningkatan Komitmen Kerja Karyawan”, *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 4 (2019).

Fatsiyah, Desi. ”Pengaruh Job Loyalty, Job Crafting dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Pada Karyawan THL Pemadam Kebakaran di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kebumen”, *Jurnal : Program Studi Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen* (2021)

Ghozali, Imam. ”*Aplikasi A Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*”, Edisi Ketujuh, Semarang: Universitas Diponegoro, 2013.

Ghozali, Imam. ”*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*.”Edisi Ke-8, Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.

Hadi, Sutrisno. ”*Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan BASICA*.”Yogyakarta: Andi Offset, 1991.

Hidayat, Rahmat., Andi Samsu Alam, Suhardiman Syamsu. ”Analisis Tipe Kepemimpinan Aras Tammauni di Kabupaten Mamuju Tengah”, *JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik* Vol. 4 (2018), 50, <https://doi.org/10.31947/jakpp.v4i1.5904>

Ilyas, Rahmat. ”Manajemen Permodalan Bank Syariah”.*Bisnis: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol. 5.No. 2. (2017).

Ilyas, Rahmat. ”Konsep Pembiayaan Dalam Perbankan Syari’ah”.*Bisnis: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 9 No. 1 (2015)

Jawwad, Muhammad Abdul. “*Kaifa Tamtaliku Quluuba Muwazdhafika*”. (terj), Abdurrahman Jufri, *Trik Cerdas Memimpin Cara Rasulullah*, Solo : Pustaka Iltizam, 2009

Junianto, M. Haris., Siti Munawaroh, Mochamad Mochklas. “Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT Azka Mulai International”. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 1 (2021),10

Kartini, Iis. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di POLITEKNIK LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara”, *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 6 No. 1 (2017), <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.168>

Karim, Adiwarmarman. “*Bank Islam Analisa Fiqih Dan Keuangan.*” Jakarta: PT Raja Grafindo Pers, 2014.

Karim, Adiwarmarman. “*Bank Islam Analisa Fiqih Dan Keuangan.*” Edisi ke 4. Jakarta: PT Raja Grafindo Pers, 2011.

Khasanah, Putri Uswatun. ”Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung”, (*Skripsi*, Lampung: UIN Raden Intan, 2019)

K, Kartono. “*Pimpinan dan Kepemimpinan*”, Jakarta: Rajawali Press, 2018.

Listianto, Andreas. ”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi (Studi Pada KPP Pratama Singosari)”, *Tesis: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang*, (2020), 28-30, <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/64448>

M, Baharom, Saad, H. S. M., Ismail, & S, S. H. “The Role of Integrity as A Mediator between Work Satisfaction and Work Performance in The Perspective of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model”. *Impact:International Journal of Research in Applied.*, (2014)

- Mattayang, Besse. "Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis", *JEMMA: Jurnal Of Economic, Management and Accounting* Vol. 2 (2019), 45, <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "*Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.*" Bandung: Remaja Rosdakarya. 2015.
- Mahendra, I Made Dika., dan Ida Bagus Ketut Surya. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6 (2017), 4660
- Machmud, Amir, & Rukmana, *Bank Syariah : Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*, Jakarta : Erlangga, 2010.
- M, Jogiyanto H." *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis.*" Yogyakarta : Andi. 2005.
- M, Podsakoff, P., dkk. "*Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Emprical Literature and Suggestion For Future Research.*" Sage Publications. 2006.
- Maksum, Ikhsan., dan Nur Laili Fikriah, "Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah, Li Falah – Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 5 No. 1, (2020), 105 – 106
- Maduningtias, Lucia. " Pengaruh Kepemimpinan Transformational Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Orgainzational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. GMF AEROSIA", *EDUKA; Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Universitas Pamulang* Vol. 2 No. 4 (2017), 5-36
- Maimunah. "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Dasar Konseptualnya", *Al-Akfar: Jurnal Keislaman & Perdaban* Vol. V (2017), 70

- Maulidi, Anisa Rizki., Ikhwan Hamdani, Fahmi Irfani, "Analisis Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional", *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 05 (2018).
- Muhardono, Ari., Dwi Susilo, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Organizational Tenaga Pendidik", *Jurnal : Jurnal Ekonmi dan Bisnis* Vol. 24 No. 02 (2021).
- Muhammad, Tolha Hasan. "*Islam Dalam Perspektif Sosio Cultural*". Jakarta: Lantabora Pers, 2005.
- Nurlaeli, Ida & Mintaraga Eman S, "Perilaku Keberagaman dan Perkembangan Perbankan Syariah", *Jurnal Islamandina*, Vol. XV NO. 2, (2015)<http://dx.doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.1664>
- Nursyifa, Niska Unissa. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)." *Srips*, IAIN Salatiga, 2018.
- Noor, Juliansyah. "*Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*." Jakarta: Kencana, 2013.
- Nitiseminto, Alex S. "*Manajemen Personal*". Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Organ, Dennis W., et.al. "*Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*". California : Sage Publications, Inc 2006.
- Pandey, Kezia Keren., Victor Lengkong, Christoffer Kojo, "Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank SULUTGO" *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 4 (2019)
- Pariyanti, Eka., Rinnanik, "Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja Melalui Spiritual Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan", *JBE: Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 27 (2020).

- Rivai, Veithzal. “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Rivai, Veithzal.,& Arviyan Arifin. “*Islamic Banking: Sebuah Teori, Konsep, dan Aplikasi*”. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Robbins, P. Stephen. “*Perilaku Organisasi*”. Terj. Benyamin Morlan. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Robbins, Stephan P. Mary Coulter, *Manajemen*, Terj. Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Sabani, Nureyzwan. “Hubungan Spiritualitas Kerja Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Pada Karyawan Perusahaan Jasa Cleaning Service PT. Niti Karya Bersama” , (*Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 2017)
- Saputra, Adi., Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)”, *Jurnal Manajemen : Inovator* Vol 10 No. 2 (2021)
- Sayra, Nadya., Azuar Juliandi, “Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam”, *JRSM: Jurnal Riset Sains Manajemen* Vol. 1 (2017), 43, <http://doi.org/10.5281/zenodo.1039409>
- Sedarmayanti. “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Sedarmayanti. “*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*”. Bandung: Mandar Maju, 2017.
- Setiani, Teten Intan., Agi Syarif Hidayat, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasa Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kamuning Kabupaten Kuningang”, *Jurnal : Forum Ekonomi* Vol. 22 No. 1 (2020)
- Siahaan, Syalimono., Syaiful Bahari, ”pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 (2019), h. 21 <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3402>

- Sudarsono, Heri. "*Bank & Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*". Yogyakarta: Ekonisia, 2013.
- Sudarmanto, Gunawan. "*Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19.*" Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*" Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*" Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sujarweni, V. dan Poly Endrayanto. "*Statistik Untuk Penelitian.*" Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sujarweni, V. Wiratna. "*Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.*" Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Sumantri, Arif. "*Kesehatan Lingkungan Dalam Perspektif Islam.*" Jakarta: Kencana, 2010.
- Sumantri, Bagja. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Produk Pembiayaan Terhadap Minat Dan Keputusan Menjadi Nasabah Di Bank Syariah", *Jurnal Economia* Vol. 10 (2014), 143 <https://doi.org/10.21831/economia.v10i2.7540>
- Suwatno & Donni Juni Priansa, "*Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*". Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suwiknyo, Dwi. "*Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Steers, M. Richard. "*Efektivitas Organisasi*". Jakarta: Penerbit Erlangga, 1980.
- Thessa Imay Sudarmo, Ugung Dwi Ario Wibowo, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal: Psycho Idea* Vol. 16 No. 1, (2018), 53-57, <http://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v16i1.2497>

Ticoalu, Linda Kartini. "Oragizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4 (2013).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 *Tentang Perbankan Syariah* Pasal 1 Ayat 1

Widodo, Eko Suparno. "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Widyaningsih. "*Bank dan Asuransi Islam Di Indonesia.*" Jakarta: Prenada Media, 2005.

Winardi, J. "*Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.*" Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Zufriah, Deniyati. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan" (*Tesis* : Program Pasca Sarjana UII Yogyakarta, 2019)



