

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM

(Studi pada Karyawan CV. Berkah Madani Center)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana SI dalam Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

Gilang Sudrajat

1951040312

Prodi : Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
T.A 2023 M/1445 H**

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM

(Studi pada Karyawan CV. Berkah Madani Center)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam (S.E)



Pembimbing I : Fatih Fuadi, M.S.I

Pembimbing II : Dimas Pratomo, M.E

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN AKADEMIK
1445 H /2023 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang kompeten dalam melakukan pekerjaan. Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat ini, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Yang melatar belakang adanya penelitian ini adalah terdapat karyawan yang bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang diluar dari tugas yang diberikan kepadanya. Seperti karyawan divisi marketing melakukan pekerjaan diluar dari divisi marketing tersebut.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan CV. Berkah Madani Center. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan CV. Berkah Madani Center yang bekerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan melalui gform dan dibagikan secara langsung kepada 50 responden dengan teknik sample jenuh.

Hasil penelitian *Spiritual Leadership* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam perspektif bisnis islam, menegaskan bahwasannya kita sebagai umat muslim, untuk senantiasa menghargai kontribusi yang diberikan oleh orang lain. Selain itu, dalam islam telah memberikan penjelasan bahwasannya sebagai umat sehdaknya untuk saling tolong menolong dan taat bertakwa kepada Allah SWT, agar termasuk kepada orang yang beriman.

Kata Kunci: *Spiritual Leadership, Person Organization Fit, Organizational Citizenship behavior.*

ABSTRACT

Human resources (HR) have the most important role in the success of an organization. Every company must want competent human resources in doing work. To face this very fierce competition, companies must manage human resources as well as possible in order to increase employee productivity. The background of this research is that there are employees who work optimally in completing their work, even doing some things that are outside of the tasks given to them. Like marketing division employees doing work outside of the marketing division.

The research method used in this study is the Quantitative method. The population used in this study was All CV Employees. Blessings Madani Center. The sample used in this study was All CV Employees. Blessings Madani Center is working. The types of data used in this study are primary data and secondary data. Where primary data is obtained through the distribution of questionnaires. The questionnaire was distributed to employees via gform and distributed directly to 50 respondents using a saturated sample technique.

The results of Spiritual Leadership research have no effect on Organizational Citizenship Behavior and Person Organization Fit has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. In the perspective of Islamic business, it affirms that we as Muslims, always appreciate the contributions made by others. In addition, Islam has given an explanation as a people to help each other and obey Allah SWT, so as to include believers.

Keywords: Spiritual Leadership, Person Organization Fit, Organizational Citizenship behavior.

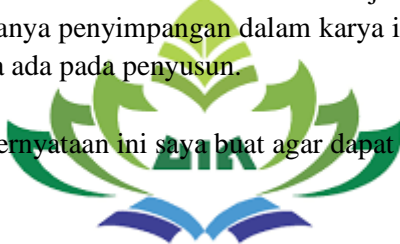
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gilang Sudrajat
NPM : 1951040312
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “***Pengaruh Perceived Spiritual Leadership dan Person Organization Fit Terhadap Organizationan Citizenship Behavior Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan CV. Berkah Madani Center)***” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulisan sendiri, bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.



Bandar Lampung, 12 Agustus 2023

Penulis,



Gilang Sudrajat
1951040312



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : JL. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp (0721) 780887 35131

SURAT PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN
PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi
Pada Karyawan CV. Berkah Madani Center)"

Nama : Gilang Sudrajat
NPM : 1951040312
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung.

Pembimbing I

Fatih Fuadi, M.S.I
NIP. 198512192015031006

Pembimbing II

Dimas Pratomo, S.E.I., M.E
NIP. 199305282018011003

Ketua Jurusan

Dr. Ahmad Habibie, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (STUDI PADA KARYAWAN CV. BERKAH MADANI CENTER)”** disusun oleh **Gilang Sudrajat**, NPM : **1951040312**, Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Selasa/24 Oktober 2023**.

TIM PENGUJI

Ketua : A. Zuliansyah, S.Si., M.M

(.....)

Sekretaris : Andueriganta Fadhlihi, M.Akt

(.....)

Penguji I : Siska Yuli Anita, M.M

(.....)

Penguji III : Dimas Pratomo, M.E

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M, Akt, CA

NIP. 197009262008011008

MOTTO

(وَقَلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة/٩: ١٠٥)

“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 memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

(Q.S At-Taubah[9]:105)



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat –NYA, sehingga penulis mampu menyajikan hasil penelitian yang semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Dengan lafal bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati,penulis persembahkan hasil penelitian ini kepada :

1. Kedua orangtua ku tercinta, Bapak Hardi Hudari dan Ibu Leni yang telah memberikan motivasi, kasih sayang yang selalu membangkitkan dan memberikan semangat kepada ku disetiap harinya untuk menuntun ilmu dan kesuksesanku, oleh karena itu Terimakasih selalu dariku kepada mereka karena telah memberikan pengaruh yang terbaik. Skripsi ini adalah persembahan awal saya untuk kedua Orang Tua saya.
2. Kakaku Najrullah, Teh Hudria Lia Dari, Teh Ajeng Sela Atia Desti, Kakaku Sugiatman yang selalu memberikan dukungan dan doa serta ada saat dibutuhkan.
3. Almameter tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan yang selama ini telah mendidik dan memberi pelajaran baik dari segi ilmu pengetahuan maupun agama.

RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama lengkap Gilang Sudrajat, telah lahir di Talang Padang 28 Desember 1999, anak terakhir dari 5 bersaudara dari pasangan Bapak Hardi Hudari dan Ibu Leni. Alamat Talang Raman DS Kebon Pisang. Pendidikan penulis dimulai dari Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairiyah Sinar Banten dilanjutkan dengan masuk SMP N 1 Talang Padang, lalu dilanjutkan dengan memasuki SMA dengan bersekolah di SMK Yadika Pagelaran, Pringsewu. Pada tahun 2019, mengikuti pendidikan perkuliahan dengan masuk di salah satu Univesitas Islam terbaik di Indonesia, yakni Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penulis memilih pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah.



Bandar Lampung, 12 Agustus 2023
Penulis,

Gilang Sudrajat
1951040312

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur penulis haturkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan CV. Berkah Madani Center).” Dapat diselesaikan dengan baik sebagai syarat menyelesaikan program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga serta para sahabatnya. Penulis menyadari jika dalam penulisan ini masih banyak kesalahannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto., M.M, Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Habibi, M.E. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Fatih Fuadi, M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Bapak Dimas Pratomo, M.E., selaku Pembimbing Akademik II yang dengan ikhlas membimbing dan meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penulis hingga terselesaikannya skripsi yang baik dan benar dari penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.

6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. CV. Berkah Madani Center Bandar Lampung sebagai tempat penelitian yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Hardi Hudari, Mami Leni, Kakaku Najrullah, Teh Hudria Lia Dari, Teh Ajeng Sela Atia Desti, Kakaku Sugiartman yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta doa yang tiada henti kepada penulis proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
9. Perempuan yang bernama Salsabiila Nur Aziizah yang telah memberikan saya support dan dukungan kepada saya selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini sampai selesai.
10. Seluruh teman-teman Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 khususnya kelas D yang telah memberikan support terus menerus.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu, serta sahabat-sahabtku. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Bandar Lampung, 19 Agustus 2023
Penulis,

Gilang Sudrajat
1951040312

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	<i>iv</i>
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
H. Sistematika Penulisan	18
.....	20

BAB II	21
LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS	21
A. Teori Yang Digunakan	21
1. Sosial Exchange Theory (SET)/ Teori Pertukaran Sosial	21
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
b. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
c. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam	24
3. Spiritual Leadership	25
a. Pengertian Spiritual Leadership.....	25
b. Ciri-Ciri Spiritual Leadership	26
c. Karakteristik Spiritual Leadership	27
d. Indikator Spiritual Leadership	27
e. <i>Spiritual Leadership</i> dalam Prespektif Bisnis Islam	28
4. Person Organization Fit.....	29
a. Pengertian Person Organization Fit	29
b. Aspek-Aspek Person Organization Fit.....	31
c. Indikator Person Organization Fit.....	31
d. <i>Person Organization Fit</i> Dalam Perspektif Bisnis Islam ...	32
5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33
a. Pengertian Organizational Citizenship Behavior	33
b. Indikator Organizational Citizenship Behavior.....	34
c. Organizational Citizenship Behavior Dalam Pandangan	
Bisnis Islam.....	35
d. Motif Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam ..	36

6.	Prinsip-Prinsip Bisnis dalam Islam.....	37
a.	Definisi Bisnis Islam	37
b.	Prinsip-Prinsip Bisnis Islam	38
B.	Pengajuan Hipotesis	40
BAB III	43
METODE PENELITIAN	43
A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	43
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
C.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	44
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	44
E.	Definisi Operasional Variabel	47
F.	Metode Analisis Data	51
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A.	Deskripsi Data.....	55
1.	Sejarah Singkat Berkah Madani Center	55
2.	Visi dan Misi Berkah Madani Center	55
3.	Deskripsi Responden	56
4.	Deskripsi Distribusi Jawaban Responden	58
B.	Hasil Analisis Penelitian.....	62
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Outer Model</i>)	62
1)	Uji Validitas	62
2)	Uji Reliabilitas.....	66
2.	Analisis Data Model Struktural (<i>Inner model</i>).....	69
1)	Hasil Hipotesis	69
2)	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71

C.	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	71
D.	Pembahasan	72
	1. Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	72
	2. Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	75
	3. <i>Spiritual Leadership, Person Organization Fit</i> , dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Perspektif Bisnis Islam.....	77
	1) <i>Spiritual Leadership</i> Dalam Perspektif Bisnis Islam	77
	2) <i>Person Organization Fit</i> Dalam Perspektif Bisnis Islam ...	83
	3) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Perspektif Bisnis Islam	85
BAB V	88
PENUTUP	88
A.	Simpulan	88
B.	Rekomendasi	89
DAFTAR RUJUKAN	90
LAMPIRAN	96





DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan CV. Berkah Madani Center	5
Tabel 3.1	Skala Likert	43
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.3	Pedoman Menginterpretasi Koefisien Korelasi	51
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	54
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pekerjaan	55
Tabel 4.4	Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Spiritual Leadership</i>	55
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Person Organization Fit</i>	56
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	58
Tabel 4.7	Loading Factor	60
Table 4.8	Loading Factor Valid.....	62
Tabel 4.9	Composite Reliability	64
Table 4.10	Cronbach's Alpha	65
Table 4.11	Hasil Uji Hipotesis	66
Tabel 4.12	Hasil Uji R-Square	68
Tabel 4.13	Rekapitulasi hasil Uji Hipotesis.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4.1 Outer Loading	61
Gambar 4.2 Outer Loading Valid	62
Gambar 4.3 Inner Model	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 2 Data Responden	100
Lampiran 3 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel	103
Lampiran 4 Hasil Analisis Data.....	106
Lampiran 5 Uji Uji Validitas	107
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	108
Lampiran 7 Hasil R-Square	109
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	109
Lampiran 9 Dokumentasi	110



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk mendapat gambaran yang jelas dalam pemahaman penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam proposal ini dengan adanya penegasan arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul. Penelitian ini diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terkait arti dan makna dari judul penelitian ini adapun judul penelitian ini adalah : **PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI PADA KARYAWAN CV. BERKAH MANIDIRI CENTER)**. Adapun penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bahwasannya Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang¹

2. *Spiritual Leadership*

Spiritual Leadership adalah kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival.²

3. *Person Organization Fit*

Person Organization Fit adalah kesesuaian antara karyawan dan organisasi, yang terjadi ketika setidaknya satu

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: PT. Grammedia Pustaka Utama, 2008).

² Ronald Tanuwijaya, "Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Sari Pawita Pratama," *Journal Agora* 3, No. 1 (2015).

pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama.³

4. **Organizational Citizenship Behavior**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan reward oleh perolehan kinerja tugas. Hal ini berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya⁴

5. **Perspektif**

Perspektif Islam adalah suatu konteks system yang diartikan bagaimana objek terlihat oleh mata manusia diartikan bagaimana objek terlihat oleh mata manusia berdasarkan sifat spasial atau dimensi dan posisi mata relative terhadap suatu objek dalam islam.⁵

6. **Bisnis Islam**

Bisnis Islam adalah bentuk bisnis yang pada prinsipnya tunduk ptuh pada ketentuan Syariah (hukum islam). Ketentuan Syariah yang fundamental diantaranya melaksanakan akad & menjahui bentuk larangan seperti, *riba, gharar, maysir, risywah dan ihtikar*.⁶

Dari penjelasan diatas bahwasannya dapat disimpulkan yang dimaksud dalam judul ini adalah untuk menganalisis terkait tentang apakah ada pengaruh yang ditimbulkan dengan adanya *Spiritual Leadership* dan *Person Organization Fit* Terhadap

³ Rizki Barotuttakiah and Irfan Helmy, "Pengaruh Workplace Friendship Dan Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2020): 101–10.

⁴ Ollani Vabiola Bangun and I Wayan Gede Supartha, "Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5, no. 6 (2017): 2071–2102.

⁵ Wildana Latif Mahmudi et, al., "Kebenaran Ilmiah (Perspektif Ilmu Ekonomi Islam)," *Orbith* 16, no. 2 (2020): 139-146

⁶ Welii Agustina, *Prinsip & Etika Bisnis Islam* (Jakarta: Universitas Tazkia, 2021).

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan CV. Berkah Madani Center.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang kompeten dalam melakukan pekerjaan. Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat ini, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. SDM pada intinya dibutuhkan bentuk orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah organisasi dimana SDM menjadi kunci untuk menentukan perkembangan organisasi. Setelah seorang karyawan memainkan perannya dengan sepenuh hati dalam organisasi, perusahaan harus selalu memotivasi karyawannya untuk tetap setia pada organisasi.⁷

Seiring dengan perkembangan zaman yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, organisasi, dan sumber daya manusia, dibutuhkan peningkatan efektifitas dan efisiensi jika suatu organisasi ingin tetap dapat bertahan di tengah persaingan yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang patut diperhatikan karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan suatu keharusan apabila organisasi ingin berkembang. Kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Dengan demikian,

⁷ Nur Afni and Muafi Muafi, "The Effect of Workplace Well-Being and Workplace Incivility on Turnover Intention with Job Embeddedness as a Moderating Variable," *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy* 4, no. 1 (2022): 11–23

perusahaan dituntut untuk berupaya mengelola karyawan secara efektif, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi.⁸

Organisasi merupakan suatu persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang merupakan hubungan antara bawahan dengan atasan. Dengan demikian maka kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sangat dibutuhkan, namun disisi lain, perusahaan harus memberikan hal-hal yang menjadi keinginan karyawan. Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam organisasi tersebut menerapkan sistem yang dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawannya, maka karyawan tersebut akan memicu tumbuhnya perilaku yang positif pada karyawan, salah satunya adalah perilaku OCB.

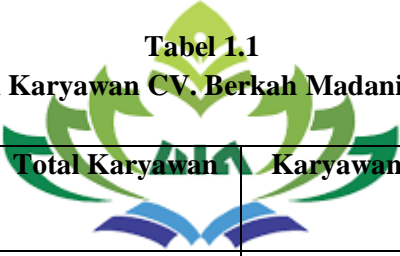
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Manfaat OCB adalah dapat meningkatkan efektivitas unit kerja, meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi.⁹

⁸ Tanuwijaya, "Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Sari Pawita Pratama."

⁹ Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam," *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* 1, no. 2 (2012): 141–48.

Suatu usaha yang dalam aktivitasnya menerapkan *Spiritual Leadership* salahsatunya adalah CV. Berkah Madani Center, yang dilakukan kepada salah satu karyawan menunjukkan bahwa pimpinan selalu menerapkan nilai-nilai spiritualitas kepada karyawan. Dengan adanya pimpinan yang menerapkan nilai spiritualitas dalam memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kinerja. Berkah Madani Center (BMC) merupakan suatu holding company yang bergerak dibidang perdagangan yang terbaik untuk para konsumen, usaha ini berdiri dari tahun 2012 yang telah menghasilkan banyak produk, seperti Karpet Masjid, Jam Digital, Parfum Karpet, serta peralatan masjid lainnya. Karyawan merupakan asset penting dalam mencapai tujuannya, sehingga badan usaha tersebut dapat mencapai tujuannya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan CV. Berkah Madani Center



Tahun	Total Karyawan	Karyawan Resign
2020	55	6
2021	52	8
2022	50	11

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan data table diatas dapat dijelaskan jika pada tahun 2020 CV. Berkah Madani Center memiliki jumlah karyawan 55 orang, karyawan yang melakukan resign terdapat 6 karyawan. Sedangkan pada tahun 2021 CV. Berkah Madani Center memiliki jumlah karyawan 52 karyawan dengan karyawan yang resign berjumlah 8 orang. Sedangkan pada tahun 2022 CV. Berkah Madani Center memiliki jumlah karyawan 50 karyawan dengan jumlah karyawan yang melakukan resign sebanyak 11 karyawan. Sehingga pada tahun 2022 merupakan tahun terbanyak dengan jumlah karyawan yang melakukan resign, hal ini dapat

dipengaruhi oleh variabel yang digunakan, yakni Organizational Citizenship Behavior.

Perilaku organisasi itu tidak hanya mencakup in role saja yaitu yang bekerja sesuai dengan standar job description saja, namun juga extra-role yaitu memberikan perusahaan lebih daripada yang diharapkan. Dengan kata lain, karyawan bekerja melebihi atau diluar dari pekerjaan sesungguhnya, dan hal tersebut dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan dan dapat memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap karyawan. Fenomena tersebut mempengaruhi karyawan yang bekerja di CV. Berkah Madani Center, yang dimana karyawan yang bekerja disana sudah melakukan pekerjaan diluar dari jobdesc mereka, seperti Divisi Marketing yang seharusnya hanya bekerja untuk mempromosikan penjualan saja, akan tetapi di CV. BMC tersebut Divisi Marketing melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang Divisi Admin. Selain itu, penulis telah melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan disana yang berjumlah 7 orang, terkait dengan situasi yang sebenarnya terjadi.

Selain itu di CV BMC ada aktivitas islami yang bersifat wajib, yakni menerapkan nilai-nilai spiritual yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, para karyawan BMC telah melaksanakan beberapa kegiatan islami, misalnya membaca alquran, sholat dhuha, ceramah, melakukan kegiatan event islami yang diluar dari jam operasional bekerja, dan masih ada kegiatan islami lainnya. Apabila aktivitas-aktivitas diatas tidak dikerjakan maka karyawan akan mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada. Sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa ada paksaan dan beban kerja diluar dari jam kerja yang seharusnya dan membuat karyawan merasa tidak adanya kesesuaian antara organisasi dengan individu dari mereka.

Dampak dari fenomena diatas dari tahun ke tahun menyebabkan karyawan resign yang cukup meningkat, bukti ini dapat dilihat pada table 1.1 yang telah dilampirkan diatas. Hal ini berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan

tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya.¹⁰ Perilaku OCB dari karyawan dalam organisasi biasanya tidak terlihat dan tidak diperhitungkan dalam deskripsi pekerjaannya. Teori OCB yang digunakan dalam penelitian ini menurut Organ (1998) dalam Aisyah mendefinisikan OCB sebagai preferensi seseorang yang dimanifestasikan ke dalam perilaku yang dapat berkontribusi kepada efektivitas fungsi dari organisasi. OCB memiliki sifat bebas yang secara langsung atau tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal dan meningkatkan efektivitas dan fungsi dari organisasi.¹¹

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Spiritual Leadership*.¹² Menurut Fry dalam Irfan Helmy *Spiritual Leadership* merupakan suatu aktivitas yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan dan kumpulan dari nilai-nilai, tingkah laku, dan kebiasaan yang menjadi bahan penting untuk memotivasi seseorang dan orang lain dari dalam dirinya sendiri dengan nilai-nilai spiritual.¹³ Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi individu-individu di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kesejahteraan individu-individu di dalamnya. Perusahaan yang tidak mengharapkan kegagalan untuk mengelola perusahaannya sudah seharusnya memperhatikan kepemimpinan yang ada. Tujuan spiritual leadership untuk memotivasi dan memberikan inspirasi pekerja melalui suatu transenden visi dan budaya organisasi berdasarkan nilai altruistik untuk menghasilkan motivasi, komitmen dan produktivitas pekerja yang tinggi. Teori

¹⁰ Jufrizen Jufrizen and Abdul Hakim Nasution, "Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 2 (2021): 246–58, <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5880>.

¹¹ *Journal Ekobisman* Vol, "3 1,2,3" 4, no. 3 (2020): 183–93.

¹² Irfan Helmy, "Pengaruh Spiritual Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening," *Journal Bisnis Dan Manajemen* 1, No. 1 (2016): 72–80.

¹³ Helmy, Irfan. "Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4, no.1 (2016).

Spiritual Leadership yang digunakan dalam penelitian ini menurut Fry yang mengatakan bahwa Teori kepemimpinan spiritual adalah teori kepemimpinan yang dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik. Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai, sikap dan perilaku untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk memiliki rasa spiritual dalam hidupnya melalui ketepanggihan dan keanggotaan, memiliki makna dalam hidup mereka, merasa dimengerti dan dihargai. Mereka merasa mengalami kehidupan yang berarti. Teori Kepemimpinan Spiritual dikembangkan dalam model motivasi intrinsik yang mengembangkan visi, harapan/keyakinan dan cinta altruistik.¹⁴

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Person Organization Fit*.¹⁵ *Person-Organization Fit* menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan OCB dalam organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kesesuaian dengan organisasi karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan dan meningkatkan komitmen individu dengan organisasi.¹⁶ *Person Organization Fit* dapat didefinisikan sebagai *Person Organization Fit is the congruence between individuals and organizational factors*. (Kecocokan Individu dengan organisasi adalah penyesuaian antara individu dengan faktor-faktor organisasi perusahaan). Dengan demikian *Person Organization Fit* adalah suatu metode seleksi yang memperhitungkan kesesuaian antara individu dengan nilai-nilai organisasi, dan suatu teknik yang menempatkan proses seleksi sebagai sarana untuk berinteraksi antara organisasi dengan individu.¹⁷

¹⁴ Ratna Pujiastuti, "Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa Di Kabupaten Banyumas (Berdasar Teori Spiritual Leadership Fry)," *Seminar Nasional Dan Call for Paper (Sancall 2014): RESEARCH METHODS AND ORGANIZATIONAL STUDIES*, no. Sancall (2014): 367–71.

¹⁵ Bangun And Supartha, "Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)."

¹⁶ *Ibid*, H. 2073

¹⁷ Muhammad Alfani and Muhammad Hadini, "Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Menurut Chen & Li dalam Fenny menyebutkan bahwa dalam teori Person-organization Fit, perilaku seseorang adalah hasil atau konsekuensi dari interaksi antara seorang individu dan lingkungan organisasi. POF akan tinggi apabila values, tujuan, kepribadian, visi-misi, perilaku, dan kapabilitaskaryawan cocok dengan apa yang dimiliki oleh organisasi, dan kesempatan pengembangan diri yang berkaitan dengan pekerjaan. Person-organization Fit merefleksikan tingkat kesamaan akan nilai-nilai (values) yang dirasakan oleh karyawan dan organisasi. Karyawan akan merasa terikat (attached) pada misi organisasi apabila mereka percaya bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai organisasi dan rekan-rekan kerja mereka¹⁸. Jadi dapat disimpulkan bahwa Person Organization Fit adalah suatu kecocokan yang dirasakan diantara para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi (perusahaan) yang dibuktikan dengan adanya kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan serta karakteristik kultur kepribadian.

Adanya kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi sehingga secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT yang terdapat pada Qur'an Surat An-Nahl ayat 97 :

(مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧) (النحل/١٦ : ٩٧)

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin,

Banjarmasin,” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2018): 73–85, <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>.

¹⁸ Alfianita Rosita Dewi, “Pengaruh Person Organization Fit, Motivasi Intrinsik Dan Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Studi Kasus Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” (2017).

“sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”. (Q.S. An-Nahl [16]:97)

Ayat diatas dapat dijelaskan jika, kita sebagai karyawan ketika bekerja dengan ikhlas, sabar dan kebaikan lainnya, maka hidup kita akan diberikan kenikmatan oleh Allah SWT sesuai dengan janjinya tersebut.¹⁹

adanya kesesuaian antara organisasi dengan individu dari mereka. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam suatu tulisan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan Cv. Berkah Madani Center)”**.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Pembatasan masalah dibuat dikarenakan luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang diteliti. Sehingga penelitian ini difokuskan pada Spiritual Leadership dan Person Organization Fit dengan Studi Karyawan di CV. Berkah Madani Center. Faktor-faktor yang mempengaruhi yang hanya berkaitan dengan Spiritual Leadership dan Person Organization Fit.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian penulis melakukan identifikasi masalah dan membatasi masalah yang muncul sehingga dapat mempermudah penulis :

1. Identifikasi Masalah

¹⁹ *Tafsir Kemenag, An-Nahl:97*

Masalah pokok penulis adalah bagaimana karyawan tersebut bisa bekerja dengan semaksimal mungkin untuk dapat bekerja di perusahaan. Jika dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut memiliki aturan yang baik untuk karyawannya dengan menerapkan aturan agama di dalamnya agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat bekerja secara senang hati maupun sukarela dalam melakukan pekerjaannya. Namun faktanya, para karyawan tersebut justru ada yang tidak betah atau tidak memiliki kesesuaian antara dirinya dan perusahaan. Sehingga banyak karyawan yang resign untuk setiap tahunnya. Untuk data karyawan yang resign tersebut dapat dilihat jika semakin tahun karyawan resign mengalami peningkatan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Person Organization Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Berkah Madani Center.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih focus dan rinci, dan agar dapat dimanfaatkan dengan baik, maka peneliti membatasi masalah hanya dengan menggunakan beberapa faktor,. Adapun batasan masalah penelitian ini antara lain :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Spiritual Leadership*, *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Adapun subjek penelitian ini adalah Karyawan CV. Berkah Madani Center.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dijelaskan peneliti maka dapat diambil rumusan masalah peneliti, yaitu :

1. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Berkah Madani Center?

2. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan CV. Berkah Madani Center?
3. Bagaimana *Spiritual Leadership* dan *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Perspektif *Bisnis Islam* pada Karyawan CV. Berkah Madani Center?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan CV. Berkah Madani Center.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan CV. Berkah Madani Center.
3. Untuk menganalisis bagaimana *Spiritual Leadership* dan *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Perspektif *Bisnis Islam* pada Karyawan CV. Berkah Madani Center.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi penulis melainkan juga bermanfaat bagi pembaca. Berikut beberapa manfaat yang bisa di dapat dari penelitian ini:

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat yaitu, bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dasar referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi pengelola CV. Berkah Madani Center
Semoga penelitian ini bermanfaat dalam memberikan pertimbangan dan kebijakan-kebijakan yang dapat dipergunakan dalam meningkatkan kinerja sekaligus loyalitas yang ada pada karyawan.
- b. Bagi Penulis
Sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya kedalam bentuk karya ilmiah berdasarkan teori-teori yang akan digunakan serta berdasarkan dalam perspektif islam.
- c. Bagi Akademik
Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi selanjutnya di masa yang akan datang.
- d. Bagi Usaha Lain
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan perusahaan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil-hasil penelitian yang akan dijelaskan tidak terlepas dari penelitian yang akan penulis lakukan yakni “Pengaruh Spiritual Leadership dan Person organizational Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior” Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Irfan Helmy

“Pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Workplace Spirituality* Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kebumen sejumlah 250 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik purposive sampling* dengan kriteria guru yang telah mengajar selama

lebih dari dua tahun. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan program AMOS.16.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritua Leadership* dan Emotional Intelligence berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan workplace spirituality sebagai variabel pemediasi.²⁰

2) **Jufrizen dan Abdul Hakim Nasution**

“Peran Mediasi Workplace Spirituality pada Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Organization Citizenship Behavior”.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi yang terdapat pada administrasi Universitas Islam Sumatera Utara yang berjumlah 197. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang pegawai administrasi pada administrasi Universitas Islam Sumatera Utara. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara langsung Spiritual Leadership berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior pada pegawai administrasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Secara langsung Spiritual Leadership berpengaruh signifikan terhadap Workplace Spirituality pada pegawai administrasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Secara langsung Workplace Spirituality berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior pada pegawai administrasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Spiritual Leadership berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior dimediasi oleh

²⁰ Helmy, “Pengaruh Spiritual Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening.”

Workplace Spirituality pada pegawai administrasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.²¹

3) **Quisty Arinnandya, La Diadhan Hukama**

“Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk”.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Corporate Secretary/Legal dan Divisi Compliance Audit di PT MNC Sky Vision Tbk yang berjumlah 50 orang. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai di PT MNC Sky Vision Tbk. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai di PT MNC Sky Vision Tbk. Persepsi kepemimpinan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai di PT MNC Sky Vision Tbk.²²

4) **Aswin Susanto**

“Pengaruh Person-Organization Fit Dan Organizational Identification Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt Meka Adipratama (Carfix) Semarang”.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Meka Adipratama divisi

²¹ Jufrizen and Nasution, “Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior.”

²² Quisty Arinnandya And La Diadhan Hukama, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk,” *Jim Upb* 6, No. 2 (2018): 55–63.

bengkel CARfix Semarang yaitu 84 orang. Teknik pengambilan sample yang digunakan peneliti adalah *sampling jenuh* atau biasa disebut dengan sensus yang berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization fit* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Meka Adipratama Semarang. *Organizational Identification* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Meka Adipratama Semarang.²³

5) **Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini**

“Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin”

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Person Job Fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

²³ Susanto, “Pengaruh Person-Organization Fit Dan Organizational Identification Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt Meka Adipratama (Carfix) Semarang.”

Karyawan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.²⁴

6) Djoko Santoso dan Isni Irwantoro

“Pengaruh *Person Organization Fit (P-O FIT)* Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang)”

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pasa KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang yang berjumlah 246 orang pegawai. Teknik pengambilan sampe menggunakan teknik stratified random sampling sebesar 170 orang pegawai. Dalam penelitian ini metode analisa data menggunakan Structure Equation Modelling (SEM) yang dioperasikan dengan program AMPS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *Person Organization Fit* berpengaruh negative yang tidak signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.²⁵

²⁴ Alfani and Hadini, “Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.”

²⁵ Djoko Santoso and Isnu Irwantoro, “PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT (P-O FIT) TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang),” *Jurnal Neo-Bis* 8, no. 1 (2014).

7) **Ollani Vabiola Bangun, I Wayan Gede Supartha, dan Made Subudi**

“Pengaruh *Person-Job Fit* Dan *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Non-medis sebanyak 73 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisa yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis Path (Analisis Jalur). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person-job fit*, *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, *Personorganization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, *Person-organization fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB karyawan.²⁶

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar mudah untuk dipahami. Penyusunan skripsi ini terbagi dalam beberapa tahap yang berupa bab dengan masing-masing bab memiliki alur yang saling berkaitan. Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan berisikan uraian mengenai Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian Dan Sistematika Penulisan Dan Penelitian Terdahulu Yang Relevan mengenai Pengaruh *Spiritual leadership* dan *Person Organization Fit*

²⁶ Bangun and Supartha, “TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).”

Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Berkah Madani Center.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasa dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulum kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian mengenai Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan CV. Berkah Madani Center.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan uraian tentang metode penelitian yang digunakan yang meliputi jenis dan sifat, waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan dan analisis data serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan CV. Berkah Madani Center

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi uraian kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa saja yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

DAFTAR RUJUKAN

Bagian ini berisi tentang daftar-daftar buku, jurnal ilmiah dan bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi tentang kuisisioner penelitian, data tentang penelitian dan dokumentasi tentang penelitian yang dilakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Sosial Exchange Theory (SET)/ Teori Pertukaran Sosial

Teori ini dikemukakan oleh Peter Blau 1964, Teori ini mengasumsikan bahwa karyawan dan organisasi, sebagai dua pihak dalam pertukaran, berinteraksi berdasarkan prinsip timbal balik, tindakan-tindakan salah satu pihak bergantung pada perilaku pihak lain.²⁷ Imbalan bisa berbentuk sumber penguatan positif berupa kesenangan, kepuasan, gratifikasi dan penghargaan social berupa daya tarik pribadi, penerimaan social, persetujuan social, layanan instrumental, penghargaan/prestise, serta kepatuhan / kekuasaan. Selain imbalan, di dalam social exchange juga terdapat cost (biaya) dan resources (sumber daya).

Perilaku sosial berkembang melalui interaksi dengan lingkungan. Lingkungan akan turut membentuk perilaku seseorang. Lewin mengemukakan formulasi mengenai perilaku dengan bentuk $B=F(E-O)$ dengan pengertian $B =$ behavior, $F =$ function, $E =$ environment, dan $O =$ organism, formulasi tersebut mengandung pengertian bahwa perilaku merupakan fungsi atau bergantung kepada lingkungan (environment) dan individu (organism) yang saling berinteraksi. Teori pertukaran ini sendiri lebih bersifat ekologis dimana adanya pengaruh lingkungan terhadap perilaku aktor serta pengaruh aktor terhadap lingkungannya. Teori ini merupakan akar dari teori pertukaran yang dinamakan behaviorisme, dimana hubungan tadi merupakan dasar dari operant condition.²⁸

²⁷ Bangun and Supartha, "Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)."

²⁸ Shokhibul Mighfar, "SOCIAL EXCHANGE THEORY : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial," *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan* 9, no. 2 (2015): 259–82, <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>.

Berdasarkan teori ini, kita masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena dari padanya kita memperoleh imbalan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (reciprocal). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka kita dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (reward), pengorbanan (cost) dan keuntungan (profit).²⁹ Inti dari teori pembelajaran sosial dan pertukaran sosial adalah perilaku sosial seseorang hanya bisa dijelaskan oleh sesuatu yang bisa diamati, bukan oleh proses mentalistik (black-box). Semua teori yang dipengaruhi oleh perspektif ini menekankan hubungan langsung antara perilaku yang teramati dengan lingkungan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu ilmu dalam suatu aktivitas yang meliputi 5 fungsi, yakni perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam Priyono bahwasannya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Mengakui pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan tindakan untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang tepat efisien dan adil bagi individu, organisasi dan Publisitas.³⁰ Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai sarana memaksimalkan

²⁹ *Ibid*, h. 267

³⁰ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandra (surabaya: Zifatama, 2010).

efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Unsur manusia ini dikembangkan dalam bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana menyelenggarakan bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan rasional untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat menjamin kepuasan semua pihak. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui dan memahami karyawan ataupun sumber daya manusia dengan menggunakan strategi yang tepat, kita harus memahami apa yang mereka pikirkan dan juga apa yang mereka rasakan saat mereka bekerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni:

- a) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan. Tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dilaksanakan dengan baik supaya tepat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- b) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan. Indikator ini merupakan indikator yang memperhatikan kerapihan, ketelitian sehingga memunhi stadar yang berlaku dalam suatu perusahaan.
- c) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan, yang menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga suatu perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai.
- d) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diawal.

- e) Efektifitas biaya, yaitu perusahaan dapat menggunakan biaya yang tepat dan efisien untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.³¹

c. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Manajemen sebenarnya mengatur sesuatu yang serupa yang dilakukan secara akurat, terarah, jelas dan lengkap yang ditentukan dalam ajaran Islam. Demikian pula disemuanya harus dilakukan dengan benar baik dan terencana untuk menghindari keraguan melakukan sesuatu, terutama dalam bisnis atau organisasi. Islam melihat Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian pokok dari organisasi terkait dengan perilaku karyawan seperti hubungan satu sama lain pengembangan diri dan banyak lagi, yang lebih penting adalah bahwa Islam membangun budaya organisasi melalui perilaku karyawan.³² Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan, manusia diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baiknya di muka bumi ini dengan berbagai manfaat dan akal yang dimilikinya. Hal ini telah dijelaskan oleh Allah SWT dalam Q.S Al-Jatsiyah ayat 13 :

(وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ (۱۳)
(الجاثية/٤٥: ١٣)

“Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.” (Al-Jasiyah [45]:13)

Ayat diatas berkaitan dengan bahwasannya Allah telah menciptakan semua yangbada dibumi dan langit seperti

³¹ Afandi, Pandi. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).” Riau:Zanafa Publishing (2018)

³² ihsan Rahmat Dan Netta Agusti, “Manajemen Sumber Daya Manusia Islam :,” *Jurnal Ilmiah Syiar* 18, no. 1 (2018): 16.

bintang-bintang, gunung-gunung, laut-laut tumbuhan-tumbuhan, pohon-pohon semuanya Allah ciptakan sendiri. Dan semua ciptaan Allah itu merupakan petunjuk atau bukti atas ke Maha Esa-annya dan ke Maha Mampuannya dan bukti tersebut hanya bisa dilihat oleh orang-orang memperhatikan dan beriman kepadanya.³³

3. Spiritual Leadership

a. Pengertian Spiritual Leadership

Spiritual Leadership merupakan bentuk kepemimpinan yang masih menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi serta mampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mewujudkan keterikatan dan menghasilkan motivasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tanpa pengorbanan yang berarti. Kepemimpinan yang berdasarkan kerohanian akan meningkatkan kinerja karyawan, apabila pemimpin memberikan dasar yang baik pada karyawan maka karyawan tersebut akan melakukannya dengan rasa ikhlas dan tidak akan mengeluh ketika melakukan kegiatan tersebut.³⁴

Makna kepemimpinan spiritual diartikan sebagai penggabungan poin-poin penting dalam diri manusia yang mencakup sikap dan perilaku agar termotivasi secara intrinsik sehingga muncul rasa pertahanan spiritual melalui panggilan jiwa. Teori Spiritual Leadership yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Fry yang mengatakan bahwa Teori kepemimpinan spiritual adalah teori kepemimpinan yang dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik. Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai, sikap dan

³³ Muhammad Ali Ash Shobuni, *Kitab Shofwatut Tafsir* (Bairut Libanon: Darul Fikri, 1996).

³⁴ Jufrizen and Nasution, "Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior."

perilaku untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk memiliki rasa spiritual dalam hidupnya melalui ketepanggilan dan keanggotaan, memiliki makna dalam hidup mereka, merasa dimengerti dan dihargai. Mereka merasa mengalami kehidupan yang berarti. Teori Kepemimpinan Spiritual dikembangkan dalam model motivasi intrinsik yang mengembangkan visi, harapan/keyakinan dan cinta altruistik.³⁵

Terdapat dua hal yang mendasar dalam kepemimpinan spiritual: Adanya kepentingan dan tuntutan zaman pada suatu lembaga organisasi dan, Lembaga organisasi sebagai sumber wadah pembelajaran pertahanan spiritual untuk mendorong dan memotivasi anggota kelompok secara alami dengan dasar visi, cinta altruistik dan keyakinan/harapan. Dalam organisasi spiritual dibutuhkan dalam meningkatkan keyakinan yang ada pada dirinya. Selain itu, dalam organisasi jika keyakinan dan harapan memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi, karena menunjukkan arahan dan kemauan tinggi walaupun terdapat hambatan untuk mencapai kehidupan yang pantas.³⁶ Maka dari itu Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival pada mereka.

b. Ciri-Ciri Spiritual Leadership

Menurut Fry menjelaskan bahwasannya terdapat 3 ciri-ciri *spiritual Leadership* yang ada pada kepemimpinan, yakni:

1. Vision, merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk menggapai masa depan.

³⁵ Pujiastuti, "Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa Di Kabupaten Banyumas (Berdasar Teori Spiritual Leadership Fry)."

³⁶ Elman Nafidzi, "Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat," *Journal Tabaru* '3, no. November (2020): 236–47.

2. Altruistic Love, merupakan suatu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama.
3. Hope/Faith, merupakan kepastian dari suatu yang diharapkan, sanksi dari suatu yang tak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas suatu yang diinginkan.³⁷

c. **Karakteristik Spiritual Leadership**

Menurut Tobroni bahwa seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang memiliki karakteristik antara lain :

1. Memiliki kejujuran sejati
2. Fairness,
3. Semangat amal sholeh,
4. Membenci formalitas serta organized religion,
5. Sedikit bicara banyak kerja dan santai,
6. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain,
7. Keterbukaan menerima perubahan,
8. Pemimpin yang dicintai karena adil,
9. Think global and act locally,
10. Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah,
11. Kerendahan hati.³⁸

d. **Indikator Spiritual Leadership**

Adapun indicator-indikator variabel Spiritual Leadership yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

³⁷ Fry, L.W. 2005. "Toward A Theory Of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership. In Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C.L., (Eds)", Positive psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility (p47- 84). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

³⁸ Lutfi Nurcholis et al., "Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Peningkatan Komitmen Afektif Berbasis Islamic Work Ethics , Spiritual Leadership Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Increasing Affective Commitment Based on Islamic Work Ethics" 15, no. 3 (2022): 234–54.

1. Loyalitas, merupakan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.
2. Penerimaan, merupakan suatu kegiatan atasan dalam menerima pekerjaan karyawan dengan seharusnya.
3. Bertanggung jawab, sikap yang ditunjukkan oleh atasan kepada karyawannya dalam apa yang telah ditugaskan kepada mereka.
4. Keadilan, merupakan keadilan dalam menjalankan pekerjaannya tanpa membedakan satu sama lain
5. Keberanian, merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengatasi apa yang terjadi oleh karyawan.³⁹

e. ***Spiritual Leadership dalam Prespektif Bisnis Islam***

Menurut Rahman menjelaskan bahwa kepemimpinan islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah SWT. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paham terkait dengan hukum dan syariat Allah. Maka di dalam islam sudah dijelaskan bahwasannya pemimpin merupakan orang yang memberikan petunjuk dan arahan yang baik bagi karyawannya. Berdasarkan perspektif sejarah Islam, kepemimpinan spiritual barangkali dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Muhammad SAW. Dengan integritasnya yang luar biasa dan mendapatkan gelar sebagai alamanah (terpercaya), Muhammad SAW mampu mengembangkan kepemimpinan, yang paling ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban umat manusia. Kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini.

³⁹ Juslan Azlimin, "Efek Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Di Puskesmas Kota Kendari," *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 10, no. 1 (2021): 61–68.

Untuk menjadi seorang pemimpin maka kita harus ditanamkan etika dan dasar kepemimpinan dalam islam yang kuat yakni sikap bertaqwa kepada Allah SWT. Seperti yang tercantum di dalam Q.S Ali. Imran :102

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقْوَاهُ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ ۝ ١٠٢) (آل عمران/٣ : ١٠٢)

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dengan sebenar-benar takwa kepada-Nya dan janganlah kamu mati kecuali dalam keadaan muslim.”
(Q.S. Ali.Imran [3] : 102)

Sama dengan cara menguatkan iman dan taqwa, dasar atas taqwa disini memiliki unsur takut kepada larangan Allah SWT hingga nantinya ia selalu menjaga bagaimana ia berbuat dan menjaga perilakunya dengan baik. Selalu mengamalkan tentang hari akhir dan selalu memiliki rasa Qinaah atau rela dengan sesuatu walaupun hanya terlihat sedikit di mata manusia. Hal tersebut sesuai dengan pengertian Spiritual Leadership yang dimana memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan syariat islam.⁴⁰

4. Person Organization Fit

a. Pengertian Person Organization Fit

Person Organization Fit dapat diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan organisasi yang terjadi pada saat individu dan organisasi tersebut memiliki karakteristik yang sama. Kesesuaian yang dimaksud adalah dalam hal nilai-nilai yang dijunjung ketika bekerja.⁴¹ Maka dengan begitu Dalam melakukan perekrutan pegawai,

⁴⁰ Kurniyatul Faizah, “Spiritualitas Dan Landasan Spiritual (Modern And Islamic Values); Definisi Dan Realisasinya Dengan Kepemimpinan Pendidikan.” *Ar-Risalah : Media Keislaman, Pendidikan Dan Hukum Islam* XIX, no. 1 (2021): 68–86.

⁴¹ susanto, “Pengaruh Person-Organization Fit Dan Organizational Identification Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt Meka Adipratama (Carfix) Semarang.”

perusahaan sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan agar menghasilkan karyawan yang memiliki kesesuaian antara pekerjaan dengan dirinya dalam bekerja. Dengan begitu sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan pegawai dan perlengkapan sarana prasarana pekerjaan yang tersedia guna memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk memenuhi permintaan organisasi tersebut.⁴²

Menurut Chen & Li (2018) dalam Fenny menyebutkan bahwa dalam teori Person-organization Fit, perilaku seseorang adalah hasil atau konsekuensi dari interaksi antara seorang individu dan lingkungan organisasi. PO Fit akan tinggi apabila values, tujuan, kepribadian, visi-misi, perilaku, dan kapabilitas karyawan cocok dengan apa yang dimiliki oleh organisasi, dan kesempatan pengembangan diri yang berkaitan dengan pekerjaan. Person-organization Fit merefleksikan tingkat kesamaan akan nilai-nilai (values) yang dirasakan oleh karyawan dan organisasi. Karyawan akan merasa terikat (attached) pada misi organisasi apabila mereka percaya bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai organisasi dan rekan-rekan kerja mereka.⁴³ Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya Person Organization Fit adalah adanya keselarasan dan kesesuaian yang terjadi antara individu dengan organisasi

⁴² Nur Kusaeni, "Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Dindikcapil Demak)," *Innovation, Theory & Practice Management Journal* 2, no. 1 (2023): 59–71, <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.378>.

⁴³ Fenny Soeprijadi and Niko Sudibjo, "Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Pendidikan* 22, no. 1 (2021): 1–15, <https://doi.org/10.33830/jp.v22i1.965.2021>.

tersebut Sehingga hal tersebut dapat menunjukkan terjadinya hubungan timbal balik di dalamnya. Studi terdahulu menyebutkan bahwa kesesuaian antara nilai pribadi dan organisasi akan berdampak positif bagi outcomes atau hasil yang dicapai karyawan. Outcomes tersebut antara lain dapat terlihat dalam tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, mau-pun kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Aspek-Aspek Person Organization Fit

Menurut Kristof dalam Hendra Hadiwijaya menjelaskan bahwa penilaian *Person Organization Fit* kedalam empat kriteria, antara lain:

1. Kesesuaian nilai luhur (*value congruence*), yaitu kesesuaian dengan nilai intrinsic individu dengan organisasi.
2. Kesesuaian Tujuan (*goal congruence*), yaitu kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi, dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja.
3. Pemenuhan kebutuhan kerja karyawan (*employee need fulfillment*), yaitu kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (*culture personality congruence*), yaitu kesesuaian antara kepribadian dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.⁴⁴

c. Indikator Person Organization Fit

Adapun indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini menurut Bowen dalam Alfani adalah :

1. Kesesuaian pengetahuan karyawan dengan nilai-nilai organisasi,

⁴⁴ Hendra Hadiwijaya, "PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP PERSON ORGANIZATION FIT DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 4, no. 4 (2011).

2. Kesesuaian keterampilan karyawan dengan nilai-nilai organisasi,
3. Kesesuaian kemampuan karyawan dengan nilai-nilai organisasi,
4. Kesesuaian kebutuhan karyawan dengan lingkungan nilai-nilai organisasi,
5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal karyawan dengan nilai-nilai organisasi.⁴⁵

d. ***Person Organization Fit Dalam Perspektif Bisnis Islam***

Islam itu merupakan cara hidup yang sempurna sehingga setiap aspek kehidupan manusia termasuk kehidupan berorganisasi juga sudah diletakkan asas yang kukuh untuk dipraktikkan sebagai budaya kehidupan manusia yang berjaya. Prinsip dan budaya yang diketengahkan Islam dalam kehidupan berorganisasi ini seperti yang dibincangkan sudah cukup menggambarkan betapa pentingnya peranan yang dimainkan oleh prinsip dan budaya Islam untuk dipraktikkan oleh umat manusia supaya organisasi yang dibina mampu menghasilkan kecemerlangan manusia bukan hanya pada dunia saja akan tetapi akhirat kelak.

Selain itu, kesesuaian antara pribadi dengan organisasi adalah aspek yang penting dalam membangun sebuah produktivitas dalam organisasi Allah SWT telah mengingatkan umat manusia agar segala pekerjaan yang akan dilakukan, dikoordinasi dengan kompak, disiplin, dan saling bekerja sama agar bisa terbangun sistem kerja yang kokoh dan tidak goyah oleh berbagai macam rintangan yang akan dihadapi, laksana bangunan yang tersusun dengan

⁴⁵ Alfani and Hadini, "Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin."

kokoh dan rapi. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Quran surat As-Shaff ayat 4.⁴⁶

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُورٌ ۚ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh.” (As-Saff [61]:4)⁴⁷

Ayat ini menyatakan bahwa Allah suka kepada orang-orang yang berjihad dalam barisan yang teratur. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya untuk membela diri dan membela kehormatan Islam dan kaum muslim dalam barisan yang teratur, kuat, militan, dan terorganisir dengan baik; mereka seakan-akan dalam membangun kekuatan umat seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh, saling menguatkan komponen umat muslim yang satu terhadap komponen umat muslim lainnya. (As-Saff/61:4)⁴⁸

5. *Organizational Citizenship Behavior*

a. **Pengertian Organizational Citizenship Behavior**

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Sebelum karyawan melakukan perilaku ini, akan ada penyebab mengapa mereka rela melakukan hal tersebut yang sebagian besar disebabkan oleh besarnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan

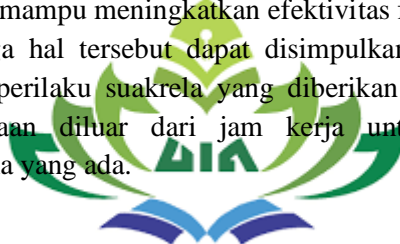
⁴⁶ Hendra Safri, “Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam,” *Journal Of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 154–66.

⁴⁷ *Qur'an Kemenag, Q.S. As-Saff : 4*

⁴⁸ *Tafsir Qur'an Kemenag, Q.S. As-Saff :4*

tingkat loyalitas yang sangat berperan dalam hal memberikan hasil kerja yang “lebih” kepada perusahaan tempat mereka bekerja.⁴⁹ Teori yang digunakan adalah teori menurut Organ dalam Aisyah bahwasannya mendefinisikan OCB sebagai preferensi seseorang yang dimanifestasikan ke dalam perilaku yang dapat berkontribusi kepada efektivitas fungsi dari organisasi.⁵⁰

OCB memiliki sifat bebas yang secara langsung atau tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal dan meningkatkan efektivitas dan fungsi dari organisasi. OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.⁵¹ Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan pengertian OCB adalah perilaku suakrela yang diberikan karyawan kepada perusahaan diluar dari jam kerja untuk meningkatkan performa yang ada.



b. **Indikator Organizational Citizenship Behavior**

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi.

Adapun Indikator OCB terdiri dari lima hal, yakni

⁴⁹ Heru Sri Wulan Diah Nurhayari, Maria Magdalena Minarsih, “LOYALITAS KERJA TEHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus Pada PT . Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang),” *Journal Of Management* 2, no. 2 (2016): 1–24.

⁵⁰ Vol, “3 1,2,3.”

⁵¹ Nurcholis et al., “Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Peningkatan Komitmen Afektif Berbasis Islamic Work Ethics , Spiritual Leadership Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Increasing Affective Commitment Based on Islamic Work Ethics.”

1. Altruisme, yaitu menunjukkan seseorang yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadinya
2. Sopan santun, yaitu menunjukkan perilaku membantu sesama secara sukarela yang bukan merupakan tugas dan kewajibannya.
3. Sportivitas, yaitu menunjukkan perilaku mau / toleran untuk bertahan dalam situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman tanpa mengeluh.
4. Civic Virtue, yaitu menunjukkan perilaku yang terlibat dan bertanggung jawab atas kelangsungan hidup organisasi.
5. Conscientiousness, yaitu menunjukkan perilaku sukarela untuk meningkatkan pekerjaannya secara kreatif sehingga organisasi dapat meningkat dan melampaui batas minimum yang dipersyaratkan.⁵²

c. **Organizational Citizenship Behavior Dalam Pandangan Bisnis Islam**

Perilaku organisasi merupakan aktivitas yang biasa dilakukan oleh setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridlo Allah SWT. Tanpa ikhlas, amal sebesar apapun tidak diterima oleh Allah. Dengan demikian, setiap muslim harus meakukan amal perbuatan dengan niat semata-mata karena Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan reward ataupun jabatan duniawi. Pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai gaji yang diterima. Pekerja ikhlas sering kali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari karyawan lain, karena ia ingin memberi yang terbaik tanpa mengharapkan imbalan

⁵² John Tampil Purba, Innocentius Bernarto, and Rosdiana Sijabat, "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 3 (2021): 256–72.

tambahan. Ia bahkan akan memberi nilai lebih dari yang diharapkan perusahaan.⁵³ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Alquran surat An-Nisa ayat 146 :

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ١٤٦

“Kecuali, orang-orang yang bertobat, memperbaiki diri,176) berpegang teguh pada (agama) Allah, dan dengan ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah, mereka itu bersama orang-orang mukmin. Kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang mukmin.”(An-Nisa'/4:146)

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya Orang-orang munafik yang terhindar dari tempat terendah dan terhina dari neraka Jahanam itu tidak lain kecuali orang-orang munafik yang bertobat, yang menyesali perbuatan mereka, meninggalkan kemunafikan, dan memohon ampun kepada Allah atas dosa-dosa dan kesalahan mereka, dan memperbaiki diri mereka dengan meninggalkan perbuatan-perbuatan dosa yang mereka lakukan sebelumnya dan kemudian meningkatkan amal-amal saleh, termasuk salat yang selama dilakukannya dengan malas dan pamrih, berpegang teguh pada agama Allah dan dengan tulus ikhlas menjalankan agammisia mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dengan keimanan yang mantap di dalam surga dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman dan juga kepada orang-orang munafik yang telah bertobat akan memperoleh ganjaran serupa. (An-Nisa'/4:146)

d. Motif Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam

1. Mendapat Ridha Allah SWT

⁵³ Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam.”

Seseorang berperilaku citizenship (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT. Perilaku citizenship yang menekankan kerelaan dan kebaikan, sesuai dengan nilai-nilai dalam Islam.

2. Mendapat imbalan akhirat yang lebih baik

Seseorang melakukan OCB bukan ingin mendapat reward dari pimpinan tetapi semata-mata ingin mendapat keuntungan akhirat atau balasan dari Allah SWT. Jika keuntungan akhirat yang diharapkan maka akan mendapat keuntungan yang berlipat, tetapi jika hanya ingin keuntungan dunia saja, maka Allah SWT. hanya akan memberinya sebagian keuntungan dunia.⁵⁴

6. Prinsip-Prinsip Bisnis dalam Islam

a. Definisi Bisnis Islam

Bisnis merupakan suatu istilah yang menjelaskan segala aktivitas berbagai institusi dari yang menghasilkan barang dan jasa yang perlu untuk kehidupan masyarakat sehari-hari. Dalam mengelola suatu usaha maka perlu yang dinamakan sebuah etika ataupun aturan prinsip dalam melakukannya. Penilaian keberhasilan suatu bisnis tidak hanya dilihat dari meningkatnya penjualan ataupun finansial semata. Akan tetapi hal tersebut bisa dipengaruhi dengan adanya tolak ukur moralitas. Dengan begitu bisnis dalam islam adalah suatu serangkaian aktivitas usaha yang menjelaskan segala aktivitas berbagai institusi dari yang menghasilkan barang dan jasa yang perlu untuk kehidupan masyarakat sehari-hari dengan berlandaskan syariah-syariah ataupun prinsip-prinsip islam.

⁵⁴ *Ibid, hal. 144*

b. Prinsip-Prinsip Bisnis Islam

Perilaku etis pemasaran dalam perspektif Islam dibangun atas dasar prinsip-prinsip umum ekonomi Islam yang mendasarkan prinsip-prinsip syariah Islam, dengan menekankan konsep akhlak. Nabi Muhammad SAW diutus oleh Allah SWT sebagai manusia model yang terakhir dan sempurna untuk diteladani sampai akhir zaman. Sifat-sifat utama sang model yang harus diteladani oleh manusia pada umumnya dan pelaku ekonomi dan bisnis pada khususnya adalah: *siddiq* (benar atau jujur), *amanah* (tanggung jawab, kepercayaan kredibilitas), *fathanah* (kecerdikan), *tabligh* (komunikasi, menyampaikan).

1) *Sidiq* (Kejujuran)

Bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar (Sejalan dengan ucapannya). Seorang pedagang wajib berlaku jujur dalam melakukan usaha jual beli. Jujur dalam arti luas. Tidak berbohong, tidak menipu, tidak mengada-ngada fakta, tidak bekhianat, serta tidak pernah ingkar janji dan lain sebagainya. *Shidiq* (jujur) dapat diartikan adanya kesesuaian/keselarasan antara apa yang disampaikan/diucapkan dengan apa yang dilakukan/kenyataan yang ada. Kejujuran juga memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada. Menurut Imam al-Ghazali, kata *sidik* mengandung enam makna, yaitu benar dalam ucapan, niat dan keinginan, angan-angan, menepati janji, beramal, dan menegakkan agama.⁵⁵

2) *Amanah* (Dapat Dipercaya)

Sifat ini dapat membentuk pribadi yang kredibel dan memiliki sikap penuh tanggung jawab. Sifat amanah

⁵⁵ Eva Trisnawati, Abdul Wahab, and Hamid Habbe, "Implementasi Etika Berdagang Dengan Sifat *Siddiq*, *Tabligh*, *Amanah*, *Fathanah* Pada Waroeng Steak and Shake Cabang Boulevard Makassar," *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 3 (2021): 177–83, <https://doi.org/10.31850/economos.v4i3.912>.

memiliki posisi yang fundamental dalam aktivitas bisnis, karena tanpa kredibilitas dan tanggung jawab dalam berperilaku, maka kehidupan bisnis menjadi tidak stabil. Setiap pedagang harus bertanggung jawab atas usaha dan pekerjaan dan atau jabatan sebagai pedagang yang telah dipilihnya tersebut. Tanggung jawab di sini artinya, mau dan mampu menjaga amanah (kepercayaan) masyarakat yang memang secara otomatis terbeban di pundaknya. Sudah kita saksikan sebelumnya bahwa dalam pandangan Islam setiap pekerjaan manusia adalah mulia.

3) **Tabligh (Menyampaikan)**

Sifat tabligh dalam bisnis menurunkan prinsip-prinsip ilmu komunikasi (personal, interpersonal), seperti penjualan, pemasaran, periklanan, pembentukan opini masa, dan lain sebagainya yang dilakukan dengan benar dan proporsional.

4) **Fathanah (Cerdas)**

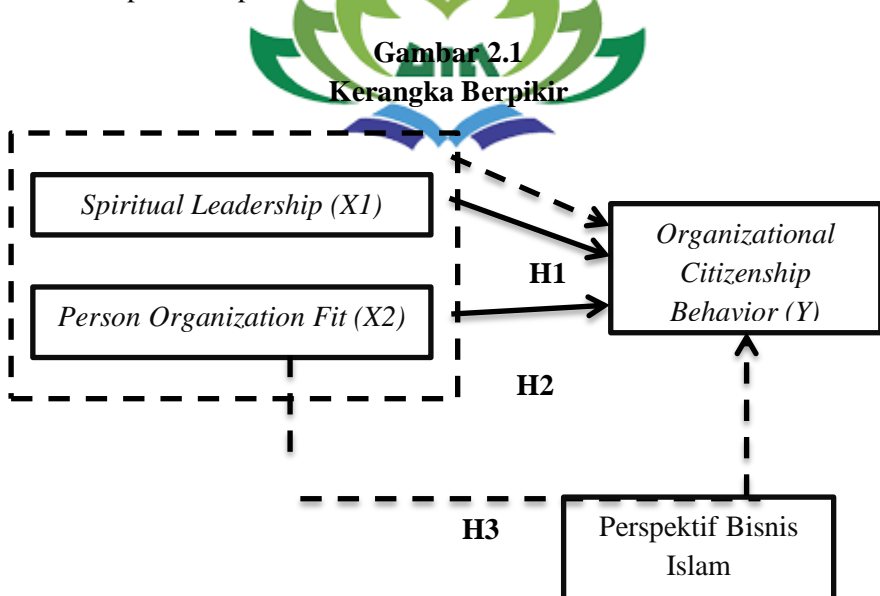
Implikasi sifat ini dalam aktivitas bisnis adalah bahwa segala aktivitas harus dilakukan dengan ilmu atau kecerdasan, dan optimalisasi semua potensi akal (al-'aqlu) yang ada untuk mencapai tujuan (goal). Memiliki kredibilitas dan responsibility yang tinggi saja belum cukup dalam menjalankan kehidupan berbisnis. Tetapi apabila dilengkapi dengan akal cerdas dan sikap profesionalitas yang mumpuni maka hal ini akan lebih mudah dalam menjalankannya (konsep “work hard and smart”).⁵⁶

⁵⁶ Abdurrahman Alfaqiih, “Prinsip-Prinsip Praktik Bisnis Dalam Islam Bagi Pelaku Usaha Muslim,” *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 24, no. 3 (2017): 448–66, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss3.art6>.

B. Pengajuan Hipotesis

1. Kerangka Berfikir

Uma Sukaran menjelaskan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁵⁷ Dalam penelitian ini penulis memiliki dan variabel independen atau bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan tau timbulnya variabel dependen (terikat) dan memiliki satu variabel dependen atau terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini Adalah *Spiritual Leadership Dan Person Organization Fit* Sedangkan Variabel Dependen dalam Penelitian Ini Adalah *Organizational Citizenship Behaviour*. Berikut ini adalah gambaran mengenai kerangka pemikira peneliti :



⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*, ed. SOFIA YUSTIYANI, 3rd ed. (Yogyakarta: Alfabeta CV, 2017).

Keterangan Garis:

—————→ = Hubungan secara Parsial
 - - - - -→ = Hubungan secara Simultan

Hipotesis menyatakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara atau suatu pernyataan dalam penelitian dan jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan bukan pada bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Terdapat 2 jenis hipotesis yang ada dalam penelitian. Hipotesis nihil/nol yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih atau tidak adanya perbedaan antara dua kelompok atau lebih. Hipotesis alternative (H_a) yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara dua variabel atau Berdasarkan kerangka teori di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Menurut Quisty dan Hukama Spiritual Leadership adalah kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual. Dimana kepemimpinan tersebut yang berbasis etika religius seperti: kejujuran hati, fairness, pengenalan diri sendiri, fokus pada amal shaleh, spiritualisme yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, disiplin tetapi tetap fleksibel, santai dan cerdas, serta kerendahan hati. Hasil daripada penelitian ini adalah Variabel Spiritiual Leadership

berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai di PT MNC Sky Vision Tbk.⁵⁸ Dengan begitu Hipotesis yang digunakan adalah:

H1 : *Spiritual Leadership* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Alfani dan Hadini Peron Organization Fit adalah suatu metode seleksi yang memperhitungkan kesesuaian antara individu dengan nilai-nilai organisasi, dan suatu teknik yang menempatkan proses seleksi sebagai sarana untuk berinteraksi antara organisasi dengan individu, di mana Kecocokan antara Individu dengan Pekerjaan (Person Job Fit), dan Kecocokan Individu dengan organisasi (Person Organization Fit), diperhitungkan dan didefinisikan dengan sederhana, daripada model seleksi tradisional. Hasil daripada penelitian ini adalah person organization fit berpengaruh positif secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior, karena telah teruji kebenarannya.⁵⁹ Dengan begitu hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : *Person Organization Fit* berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

⁵⁸ Arinnandya And Hukama, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk."

⁵⁹ Alfani and Hadini, "Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin."

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang telah dilakukan maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Spiritual Leadership tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1. Spiritual Leadership tidak memiliki pengaruh membuktikan bahwasannya nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam karyawan belum sepenuhnya dilakukan maupun dijalankan.
2. *Person Organization Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini membuktikan bahwasannya nilai-nilai kesesuaian yang ada dalam kantor tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, dengan demikian maka karyawan tersebut dapat merasakan bahwasannya bekerja dengan nyaman serta efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan penjualan.
3. Pandangan Bisnis Islam mengenai hal-hal yang dilakukan agar karyawan lebih efektif dalam memberikan pekerjaan adalah dengan memberikan apa yang mereka butuhkan, karena Islam itu sendiri memiliki sifat hidup yang sempurna, adil, bijaksana. Sebagai karyawan hendaknya memiliki sifat jihad serta takwa untuk tetap dijalan Allah SWT. Sebagai seorang pemimpin dalam bisnis Islam hendaknya memiliki sifat bijaksana yang sesuai dengan anjuran syariat Islam. Hal tersebut sudah dijelaskan dalam Alquran yang sudah dituliskan, bahwasannya sebagai seorang khalifah di muka bumi janganlah mengikuti hawa nafsu dan hendaknya memiliki sifat bijaksana. Selain itu, sebagai seorang muslim dalam melakukan usaha bisnisnya dianjurkan dapat menerapkan prinsip-prinsip bisnis dalam Islam, seperti Amanah, Sidiq, Tabligh, dan Fathanah. Karena berhasilnya suatu usaha tidak hanya dipengaruhi oleh meningkatnya

finansial ataupun meningkatnya penjualan saja, akan tetapi dipengaruhi juga oleh prinsip yang menjadi landasannya.

B. Rekomendasi

Pokok pemikiran dan penelitian ini ada beberapa yang bisa dijadikan sebagai saran :

1. Bagi karyawan di CV. Berkah Madani Center agar mampu menanamkan serta menerapkan nilai-nilai organisasi yang sesuai dengan karyawan saat bekerja, bekerjalah sesuai dengan syariat Islam, patuhlah kepada atasan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas dan jujur.
2. Bagi pengelola ataupun pemimpin CV. Berkah Madani Center hendaknya memiliki sifat yang lebih bijaksana, mampu menghargai hasil karyawan dan diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *Spiritual Leadership*, *Person Organization Fit*, sehingga karyawan dapat merasakan kesukarelaan dan keikhlasan dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan atau perbandingan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenisnya dengan menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini. Selain itu juga, diharapkan untuk tetap konsisten dengan objek yang sama agar lebih maksimal dalam hasil penelitian, serta menggunakan indikator yang lebih banyak dari penelitian sebelumnya sehingga hasil akhir dari penelitiannya tidak terkesan monoton. Saran terakhir, untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini, baik itu dalam bentuk kalimat, jumlah sampel maupun metode analisis serta pengolahan data yang digunakan.

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Agustina, Welii. *Prinsip & Etika Bisnis Islam*. Jakarta: Universitas Tazkia, 2021.
- Alfani, Muhammad, and Muhammad Hadini. “Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.” *Jurnal Riset Isnpirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2018): 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>.
- Alfaqiih, Abdurrahman. “Prinsip-Prinsip Praktik Bisnis Dalam Islam Bagi Pelaku Usaha Muslim.” *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 24, no. 3 (2017): 448–66. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss3.art6>.
- Anwar, S. *Validitas Dan Reliabilitas Edisi IV*. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Arinnandya, Quisty, and La Diadhan Hukama. “PENGARUH KEPUASAN KERJA, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT MNC SKY VISION TBK.” *JIM UPB* 6, no. 2 (2018): 55–63.
- Azlimin, Juslan. “Efek Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Di Puskesmas Kota Kendari.” *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 10, no. 1 (2021): 61–68.
- Bangun, Ollani Vabiola, and I Wayan Gede Supartha. “TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5, no. 6 (2017): 2071–2102.
- Dewi, Alfianita Rosita. “PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPERCAYAAN PADA ATASAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP

BEHAVIOR (OCB) STUDI KASUS PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA,” 2017.

Diah Nurhayari, Maria Magdalena Minarsih, Heru Sri Wulan. “LOYALITAS KERJA TEHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus Pada PT . Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang).” *Journal Of Management* 2, no. 2 (2016): 1–24.

Diana, Ilfi Nur. “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam.” *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* 1, no. 2 (2012): 141–48.

Faizah, Kurniyatul. “Spiritualitas Dan Landasan Spiritual (Modern And Islamic Values); Definisi Dan Realisasinya Dengan Kepemimpinan Pendidikan.” *Ar-Risalah : Media Keislaman, Pendidikan Dan Hukum Islam* XIX, no. 1 (2021): 68–86.

Fenilinas adi artanto, riza fahlevi, Niar Ajeng Rachmayani. “Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Pada Hubungan Kepuasan Konsumen Terhadap Produk (Studi Kasus Perkumpulan Penggiat Programmer Indonesia).” *Jurnal Surya Informatika* 10, no. 1 (2021): 49–54.

Hadiwijaya, Hendra. “PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP PERSON ORGANIZATION FIT DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 4, no. 4 (2011).

Hair, Jr et al. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. United States: Person, 2010.

Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Sri Fitri Wahyuni. “Spiritual Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Peran Mediasi Workplace Spirituality Dan Job Satisfaction.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 23, no. 1 (2022): 93–108.

Helmy, Irfan. “Pengaruh Spiritual Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening.” *Journal Bisnis Dan Manajemen* 1, no. 1 (2016): 72–80.

- Hendryadi, Suryani And. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Kencana. Jakarta, 2015.
- Imam Ghozali. *Apliaksi Analisis Multivariate*. SEMARANG: Universitas Diponegoro, n.d.
- Jogiyanto, and Willy Abdillah. *Konspe Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. 1st ed. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2013.
- Jufrizen, Jufrizen, and Abdul Hakim Nasution. “Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 2 (2021): 246–58.
<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5880>.
- Khairi, Mohammad Shadiq. “Memahami Spiritual Capital Dalam Organisasi Bisnis Melalui Perspektif Islam.” *Jurnal Akuntansi Multiparadigma Jamal* 4, no. 2 (2004): 165–329.
- Kusaeni, Nur. “PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Dindukcapil Demak).” *Innovation, Theory & Practice Management Journal* 2, no. 1 (2023): 59–71.
<https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.378>.
- Mighfar, Shokhibul. “SOCIAL EXCHANGE THEORY : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial.” *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan* 9, no. 2 (2015): 259–82.
<https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>.
- Nafidzi, Elman. “PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADAP PERFORMA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI KEBON SIRIH JAKARTA PUSAT.” *Journal Tabaru’* 3, no. November (2020): 236–47.
- Nurcholis, Lutfi, Ibnu Khajar, Santi Retno, and Ayu Palupi. “Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Peningkatan Komitmen Afektif Berbasis Islamic Work Ethics , Spiritual Leadership Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational

Citizenship Behavior Increasing Affective Commitment Based on Islamic Work Ethics” 15, no. 3 (2022): 234–54.

- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Teddy Chandra. Surabaya: Zifatama, 2010.
- Pujiastuti, Ratna. “Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa Di Kabupaten Banyumas (Berdasar Teori Spiritual Leadership Fry).” *Seminar Nasional Dan Call for Paper (Sancall 2014): RESEARCH METHODS AND ORGANIZATIONAL STUDIES*, no. Sancall (2014): 367–71.
- Purba, John Tampil, Innocentius Bernarto, and Rosdiana Sijabat. “Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business.” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 3 (2021): 256–72.
- Rafsanjani, Haqiqi. “KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (SPIRITUAL LEADERSHIP).” *Jurnal Masharif Al-Syariah : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2, no. 1 (2017).
- Rianti Putri Noviyanti, and Ratnasari Sri Langgeng. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam.” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (2019): 48–55.
- Rizki Barotuttakiah, Dan, and Irfan Helmy. “PENGARUH WORKPLACE FRIENDSHIP DAN PERSON-ORGANIZATION FIT (P-O FIT) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2020): 101–10.
- Safri, Hendra. “Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam.” *Journal Of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 154–66.
- Santoso, Djoko, and Isnu Irwantoro. “PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT (P-O FIT) TERHADAP

ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)
DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi
Pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang).” *Jurnal Neo-Bis*
8, no. 1 (2014).

- Shobuni, Muhammad Ali Ash. *Kitab Shofwatut Tafsir*. Bairut
Libanon: Darul Fikri, 1996.
- Siyoto, Sandu, and Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Edited by
Ayups. 1st ed. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soeprijadi, Fenny, and Niko Sudibjo. “Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau
Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit,
Dan Organizational Citizenship Behavior.” *Jurnal Pendidikan*
22, no. 1 (2021): 1–15.
<https://doi.org/10.33830/jp.v22i1.965.2021>.
- Stefanus Rumangkit, Jeremiah Haholongan. “Person Organization Fit,
Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen
Organisasional.” *Jurnal Technobiz* 3, no. 4 (2019): 19–24.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*. Edited by SOFIA
YUSTIYANI. 3rd ed. Yogyakarta: Alfabeta CV, 2017.
- Sureskiarti, Enok, Fatma Zulaikha, and Siti Khoiroh Muflihatin.
“Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership Terhadap Kinerja
Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah
Sakit Ibu Dan Anak Aisiyah Samarinda.” *Jurnal Ilmu Kesehatan*
5, no. 1 (2017): 27–33.
- Susanto, Aswin. “PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT
DAN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT
MEKA ADIPRATAMA (CARFIX) SEMARANG.” *Agora* 7,
no. 2 (2019).
- Syah, Amirul. *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas
Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai
Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus
Pegawai Bank SUMUT Syariah Di Kota Medan)*. Disertasi,
2020. <http://repository.uinsu.ac.id/9114/1/Disertasi.pdf>.

- Tanuwijaya, Ronald. "PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SARI PAWITA PRATAMA." *Journal AGORA* 3, no. 1 (2015).
- Thayib, Budiman Christiananta, Siti Sulasmi, and Anis Eliyana. "Pengaruh Spiritual Leadership , Stres Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam* 03, no. 01 (2013): 1–16.
- Tika, Moh. Prabudian. *Metode Riset Bisnis*. JAKARTA: BUMI AKSARA, 2006.
- Trisnawati, Eva, Abdul Wahab, and Hamid Habbe. "Implementasi Etika Berdagang Dengan Sifat Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathanah Pada Waroeng Steak and Shake Cabang Boulevard Makassar." *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 3 (2021): 177–83. <https://doi.org/10.31850/economos.v4i3.912>.
- Ulfa, Rafiika. "Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan," Al-Fathonah: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman." *Alfathonah : Jurnal Pendidikan Keislaman* 1, no. 1 (2021): 342–51.
- Vol, Journal Ekobisman. "3 1,2,3" 4, no. 3 (2020). 183–93.
- Wardi, Jeni. "Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Return on Equity Dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2009-2011." *Jurnal Akuntansi* 3, no. 2 (2015): 346–54. https://repository.unja.ac.id/3861/42/346_354.pdf.
- Wekke Suardi, Ismail dkk. *Metode Penelitian Sosial. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. I. Gawe Buku CV. Adi Karya Mandiri, 2019.
- Wiratna Sujpawerni, V. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, n.d.