

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DALAM PERSPEKTIF ISLAM DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada Karyawan Swasta di Bandar Lampung)**

SKRIPSI

**PUTRI JELITA
NPM : 1951040142**



Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

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

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DALAM PERSPEKTIF ISLAM DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada Karyawan Swasta di Bandar Lampung)**

SKRIPSI

**Ditujukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah**

Oleh

**PUTRI JELITA
NPM : 1951040142**

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Vitria Susanti, M.A., M.ec. Dev.

Pembimbing II : Vicky F. Sanjaya, M.Sc

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan swasta di Bandar Lampung dengan dimoderasi oleh *Organizational Commitment*, serta melihat bagaimana *Psychological Capital*, *Knowledge Sharing*, *Organizational Commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perspektif Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 96 orang karyawan swasta di Bandar Lampung. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan SEM (*Structural equation modeling*) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan kemudian data yang didapatkan diolah menggunakan software SmartPLS 3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Commitment* tidak memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Organizational Commitment* memoderasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kata Kunci: *Psychological Capital*, *Knowledge Sharing*, *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of Psychological Capital and Knowledge Sharing on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in private employees in Bandar Lampung moderated by Organizational Commitment, as well as seeing how Psychological Capital, Knowledge Sharing, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) influence Islamic Perspective.

This research uses a quantitative approach with a sample of 96 private employees in Bandar Lampung. Sampling was carried out by purposive sampling. The data analysis method uses SEM (Structural equation modeling) using Partial Least Square (PLS) and then the data obtained is processed using SmartPLS 3 software.

The research results show that the variables Psychological Capital and Knowledge Sharing have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Commitment does not moderate the influence of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment moderates the influence of Knowledge Sharing on Organizational Citizenship Behavior

Keyword: *Psychological Capital, Knowledge Sharing, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Jelita
NPM : 1951040142
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Perspektif Islam Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Swasta di Bandar Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, 10 Oktober 2023

Penulis



Putri Jelita
NPM. 1951040142



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

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

PERSETUJUAN

Judul : *Pengaruh Psychological Capital dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Perspektif Islam Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Swasta di Bandar Lampung)*

Nama : Putri Jelita

NPM : 1951040142

Jurusan : Manajemen Bisnis Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Vitria Susanti, M.A., M.ec.Dev.

NIP. 197809182005012005

Pembimbing II

Vicky F. Sanjaya, M.Sc

NIP. 199411122019031009

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721)703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "**Pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Perspektif Islam Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Swasta di Bandar Lampung)**" disusun oleh, Putri Jelita, NPM: 1951040142, program studi Manajemen Bisnis Syariah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa, 14 November 2023.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si. (.....)

Sekretaris : Sania Nuraziza, M.B.A (.....)

Penguji I : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt. (.....)

Penguji II : Vicky F. Sanjaya, M,Sc (.....)

Disetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. H. Suryanto, M.M., Akt., C.A.

NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ

إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan...”

(Q.S. Al-Maidah: 2)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Puji syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan dan penulis dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak Wasito dan Ibu Sa'diyah, Terimakasih yang tak terhingga penulis ucapkan karena telah banyak berkorban jiwa, raga, tenaga, harta dan juga doa bahkan aspek lain yang tak terhitung dan terbalas. Semoga menjadi amal jariyah, selalu dalam keberkahan juga perlindungan Allah SWT.
2. Kakak-kakakku Winda Soraya, Wahyu Wijaya, dan Febriansyah serta kakak ipar saya Iwan Apriyadi, Desta Marda Vitasari dan Ririn Isnaini yang selalu mendukung, memotivasi dan selalu memberi *suport* kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal sampai akhir ini.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang menjadi wadah untuk belajar dan mencari pengalaman serta pengembangan kemampuan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Putri Jelita dilahirkan di Desa Krawang Sari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 13 Juni 2002. Penulis merupakan anak bungsu dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Wasito dan Ibu Sa'diyah. Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis yaitu:

1. SD N 1 Krawang Sari pada tahun 2007 - 2013.
2. MTs Al-Khairiyah Natar pada tahun 2013 - 2016.
3. MA Al-Khairiyah Natar pada tahun 2016 - 2019.
4. Kemudian, tahun 2019 penulis terdaftar sebagai Mahasiswi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melalui jalur penerimaan SPAN-PTKIN sampai dengan sekarang.

Bandar Lampung, 10 Oktober 2023

Penulis

Putri Jelita

NPM. 1951040142

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang Maha Pengasih dan Maha penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perspektif Islam dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Swasta di Bandar Lampung)”**. Skripsi ini sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak serta segala sesuatu dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan penulis. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Wan Jamaluddinn Z, M.Ag., Ph,D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswanya untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai Islami.
2. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswanya.
3. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Vitria Susanti, M.A., M.ec.Dev. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Vicky F. Sanjaya, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini, serta memberikan banyak pelajaran yang

tidak ternilai harganya kepada penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang Insya Allah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
7. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak memberikan materi dalam penyelesaian skripsi ini..
8. Seluruh sahabat-sahabatku khususnya Friska Apriliana, Ema Pitriyana, Ida Faulina, Annisya Millenia, dan Antika Sugiarti. Terimakasih selalu setia mendengarkan keluh kesah dan selalu memberi semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman kampusku, terutama MBS Kelas A Angkatan 2019.
10. Pihak-pihak terkait yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya serta penulis memanjatkan doa kepada Allah SWT, semoga jerih payah dan amal semua pihak akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamiin aamiin yarabalaminn.

Bandar Lampung, 08 Oktober 2023
Penulis

Putri Jelita
NPM. 1951040142

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	16
H. Sistematika Penulisan	22
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori Yang Digunakan.....	25
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	25
a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2. Social Exchange Theory	26
3. Knowledge Based View Theory	28
4. Goal Setting Theory	30
5. Psychological Capital.....	31
a. Definisi Psychological Capital.....	31
b. Indikator Psychological Capital	33
c. Psychological Capital dalam Perspektif Islam	35
6. Knowledge Sharing.....	37
a. Defiinisi Knowledge Sharing.....	37
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing.....	38
c. Manfaat Knowledge Sharing.....	39
d. Indikator Knowledge Sharing	40
e. Knowledge Sharing Dalam Perspektif Islam	40
7. Organizational Commitment	42
a. Definisi Organizational Commitment	42
b. Manfaat Organizational Commitment.....	46
c. Indikator Organizational Commitment	47
d. Organizational Commitment Dalam Perspektif Islam	50
8. Organizational Citizenship Behavior	52
a. Definisi Organizational Citizenship Behavior ...	52
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior	54
c. Manfaat Organizational Citizenship Behavior ...	55
d. Indikator Organizational Citizenship Behavior	58
e. Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam	59

B. Pengajuan Hipotesis	61
C. Kerangka Pemikiran.....	68

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	71
B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	71
C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengumpulan Data	71
1. Populasi	71
2. Sampel	72
3. Teknk Pengumpulan Data	73
D. Definisi Operasional Variabel	74
E. Instrument Penelitian	79
F. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	80
1. Uji Validitas	80
2. Uji Reliabilitas	80
G. Uji Hipotesis	81
1. Uji Hipotesis Moderasi	81
2. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	82

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	83
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	83
2. Deskripsi Responden	83
B. Hasil Penelitian	87
1. Analisis Validitas Dan Realiabilitas	87
a. Uji Validitas.....	87
b. Uji Realiabilitas	92
2. Analisis Data Dan Model Struktural	94
3. Pengujian Hipotesis	95
4. Uji Hipotesis Moderasi	97

5. Koefisien Determinasi (R^2)	98
6. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	99
C. Pembahasan	100

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	115
B. Rekomendasi.....	116

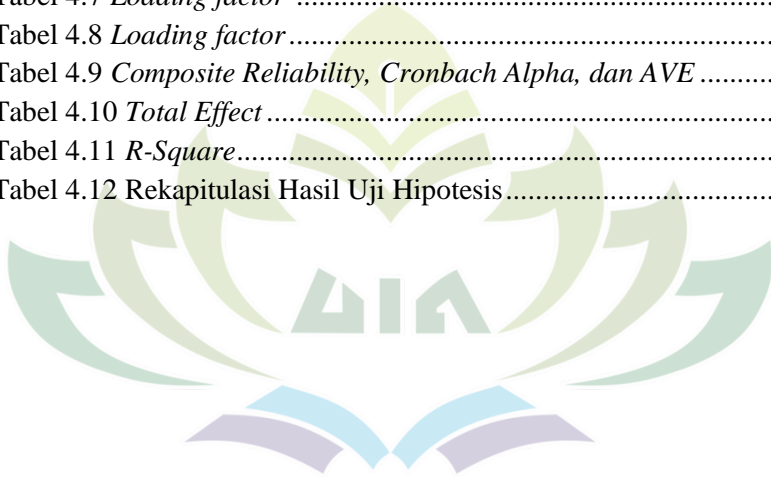
DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Tingkat OCB.....	6
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	75
Tabel 3.2 Skala Likert	79
Tabel 4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin.....	84
Tabel 4.2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.4 karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan.....	85
Tabel 4.5 karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	86
Tabel 4.6 karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	86
Tabel 4.7 <i>Loading factor</i>	88
Tabel 4.8 <i>Loading factor</i>	90
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability, Cronbach Alpha, dan AVE</i>	93
Tabel 4.10 <i>Total Effect</i>	95
Tabel 4.11 <i>R-Square</i>	98
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	99



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	69
Gambar 4.1 Tampilan Output Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	87
Gambar 4.2 Tampilan Output Model Struktural (<i>Outer Model</i>)	90
Gambar 4.3 Tampilan Output Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	94
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Moderasi	97



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2: Distribsi Jawaban Responden
- Lampiran 3: Uji Validitas
- Lampiran 4: Uji Reliabilitas
- Lampiran 5: Uji Hipotesis
- Lampiran 6: Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 7: Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna judul skripsi ini, yaitu: **Pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perspektif Islam dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Swasta di Bandar Lampung)**. Serta untuk menjelaskan mengenai pengertian dari judul skripsi ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat istilah kata yang terdapat dalam judul skripsi ini.

Adapun beberapa istilah dalam judul skripsi yang perlu diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang timbul dari sesuatu baik orang ataupun benda yang membentuk watak, kepercayaan, dan perbuatan seseorang.¹

2. *Psychological Capital*

Psychological Capital (Modal Psikologis) merupakan kapasitas psikologis yang bersifat positif dari individu yang memiliki karakteristik yaitu efikasi diri, optimis, mempunyai harapan, dan resiliensi.²

3. *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) merupakan salah satu metode atau langkah dalam *knowledge management* untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:PT.Gramedia Putaka Utama, 2008), h.58

²Saputri, dkk “Hubungan Antar Leader Member Exchange Dan Psychological Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa” *Jurnal Empati* 6. no. 4 (2018): 125-130.

ilmu pengetahuan, teknik, serta pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.³

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku diluar kewajiban dari deskripsi pekerjaan (*job description*) yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu organisasi atau karyawan lainnya.⁴

5. *Organizational Commitment*

Organizational Commitment (Komitmen Organisasi) merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak suatu organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi.⁵

6. Variabel Moderasi

Variabel Moderasi/moderator merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen.⁶

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan untuk memajukan sebuah perusahaan yang cukup kompetitif di era sekarang ini. Perusahaan saat ini juga lebih banyak menerapkan sistem kerja tim dimana keterampilan interpersonal sangat penting untuk bekerja dalam sebuah tim seperti sikap toleransi, saling membantu, sikap empati, dan sikap kerja sama yang baik. Perilaku tersebut merupakan perilaku

³ Ahmad, Subagyo, *Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Elex Media komputindo, 2007)

⁴ Robbins, Stephen & Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Cetakan, 2. (Jakarta: Salemba Empat, 2008)

⁵ Indra, Kharis, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 3, no. 1. (2010)

⁶ Chita, R. C., David, L., & Pali, C, “Hubungan Antara Self-Control Dengan Perilaku Konsumtif Online Shopping Produk Fashion Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Angkatan 2011,” *Jurnal eBiomedik (eBm)* 3 no. 1 (2015): 297-302

individu yang positif dan konstruktif, atas kemauan sendiri dalam mendukung rekan tim dan memberi manfaat kepada perusahaan.⁷

Robbins dan Judge menyatakan bahwa setiap organisasi membutuhkan individu yang bersedia untuk melakukan tugas yang tidak hanya tercantum dalam deskripsi pekerjaannya saja (*in-role*), tetapi juga perilaku tambahan (*extra-role*) atau biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).⁸ *Organizational Citizenship Behavior* menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya dalam mengerjakan tugas pokoknya saja, tetapi juga melakukan tugas ekstra seperti melakukan kerjasama dengan anggota lain, membantu anggota lain yang sedang mengalami kesulitan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi untuk organisasinya, memberikan saran dan memberikan pelayanan ekstra, serta menggunakan waktu secara efektif.⁹

Menurut Podsakoff et.al *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi efektivitas organisasi karena beberapa alasan, diantaranya yaitu dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja dan produktivitas manajerial, membantu efisiensi penggunaan sumberdaya organisasi, mengurangi tingkat permintaan atas alokasi sumberdaya organisasi untuk tujuan pemeliharaan karyawan, berfungsi sebagai dasar untuk koordinasi yang efektif antara anggota tim dan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan memelihara sumber daya manusia yang handal dan memberi kesan bahwa organisasi adalah tempat yang menarik daripada

⁷Zhang, D, "Organizational citizenship behavior," *White Paper* 23, no. 2 (2015): 285-301. <https://doi.org/10.1108/ijoa-08-2012-0586>

⁸ Robbins, S. P., & Judge, T. A, "Organizational Behavior," *Pearson Education Limited* 27 (2013), <https://doi.org/10.1007/BF01148546>

⁹ Darto, M, "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik," *Jurnal Borneo Administrator* 10, no. 1 (2013): 10-30.

tempat kerja lainnya.¹⁰ Serta dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.¹¹

Sudah selayaknya setiap anggota organisasi menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai peningkatan mutu anggota organisasi. Perilaku OCB atau *Organizational Citizenship Behavior* dikenalkan oleh Organ dalam 5 dimensi. Adapun dimensi-dimensi tersebut meliputi *altruism* atau mementingkan kepentingan bersama dibanding dengan kepentingan sendiri. Kemudian *conscientiousness* yang dimaksud sebagai kesadaran akan kewajibannya. Selain itu sikap sportif (*sportsmanship*) yang selayaknya dikembangkan dalam iklim organisasi. Lalu dimensi *courtesy* yang dimaknai sebagai peran dalam menjaga hubungan baik antara rekan kerja. Serta dimensi *civic virtue* atau tanggung jawab anggota organisasi yang perlu dilakukan demi terwujudnya cita-cita organisasi.¹² Apabila dilihat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sudah sepatutnya ditumbuhkan oleh seluruh anggota organisasi.

Namun terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan masih belum baiknya tingkat OCB pada karyawan. Pertama, pada dimensi *conscientiousness* masih sering dijumpainya karyawan yang melanggar ketentuan jam kerja. Misalnya masih ada karyawan yang memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, terlambat masuk kerja, lupa melakukan presensi masuk atau pulang kerja, istirahat siang melebihi jangka waktu yang ditetapkan. karyawan cenderung patuh pada aturan jika ada pengawasan melekat dari atasan, hal yang mana sulit dilakukan dalam kondisi kerja *work from home* (WFH). Kedua, pada dimensi *altruism* masih sering ditemuinya kejadian karyawan

¹⁰ Podsakoff, M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G, "OCB Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and future research," *Journal of management* 26 no. 3, (2000): 513-563

¹¹ Ariyanti, Y, "The Effect of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), 3rd Annual International Seminar and Conference on Global Issues (ISCoG1 2017)*, 140 (ISCoG1 2017), (2019): 197-294

¹² Bernadetha Nadeak, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perguruan Tinggi: Kajian Ilmiah untuk Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Rivita Oppustaka Translitera, 2020), cet. 1, hal. 12-13

yang tidak mau membantu rekan kerja yang mempunyai beban kerja *overload*. karyawan juga terkadang kesulitan untuk menemukan pengganti untuk kerja dari kantor (*work from office/WFO*) jika sedang berhalangan karena ada ketentuan kewajiban mencari pengganti. Sering dijumpai juga karyawan yang tidak mau mengangkat panggilan telepon di luar seksinya. Demikian pula, ketika ada karyawan baru atau karyawan magang, kadang kala ditemui karyawan yang tidak mau memberikan bantuan atau orientasi jika tidak ditunjuk oleh atasan langsung. Ketiga, pada dimensi *sportmanship* masih sering ditemuinya karyawan yang mengeluh tentang kebijaksanaan yang diambil organisasi, misalnya terkait penilaian kinerja, beban kerja, kebijakan promosi, dan penugasan di luar *job description* (uraian jabatan). Peningkatan pegawai sebagai hasil dari proses penilaian kinerja terkadang menjadi sebab demotivasi pegawai karena berkaitan dengan besaran tunjangan kinerja yang didapat dan kesempatan promosi. Terdapat pula karyawan yang keberatan melakukan kegiatan penyuluhan dengan alasan bukan merupakan pekerjaan utamanya, sehingga atasan langsung biasanya melakukan penunjukkan langsung. Alasan umum yang disampaikan biasanya terkait beban pekerjaan utama yang sudah berat dan menyita waktu.

Untuk memperkuat penelitian, peneliti melakukan pra survey untuk mengetahui tingkat OCB pada karyawan swasta di Bandar Lampung dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 20 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Tingkat OCB

DIMENSI	PERNYATAAN	JAWABAN	
		Ya	Tidak
<i>Altruism</i>	Saya bersedia membantu/ menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat	30%	70%
<i>Sportsmanship</i>	saya bersedia menahan diri dari aktivitas mengeluh	75%	25%
<i>Conscientiousness</i>	saya tidak menghabiskan waktu kerja untuk kepentingan pribadi	80%	20%
<i>Courtesy</i>	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	10%	90%
<i>Civic Virtue</i>	Saya bersedia mengikuti rapat dan diskusi meskipun tidak diwajibkan	60%	40%

Sumber: kuesoner Pra-riset melalui Google form pada 2023

Berdasarkan tabel hasil pra-penelitian yang dilakukan kepada 20 responden yang merupakan karyawan swasta di Bandar Lampung terlihat bahwa masih belum baiknya tingkat OCB karyawan, dimana pada indikator *Altruism* terdapat 70% karyawan

tidak bersedia membantu / menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, dan pada indikator *Civic Virtue* terdapat 40% karyawan tidak bersedia mengikuti rapat dan diskusi jika tidak diwajibkan.

Organizational Citizenship Behavior ini sebenarnya sangat identik dengan budaya bangsa Indonesia yang mengedepankan gotong royong dan sangat sesuai dengan ajaran agama Islam yang mengajarkan perilaku ikhlas, yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah SWT. tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi. Namun demikian, bangsa kita yang mayoritas penduduknya Islam justru sangat korup dan pragmatis. Kinerja seseorang sering kali ditentukan oleh unsur materi. Islam mengajarkan bahwa dalam bekerja diterima tidaknya suatu amal tergantung pada niatnya, jika niatnya hanya materi maka ia akan mendapatkan duniawi semata, tetapi jika niat ikhlas karena Allah, maka dia juga akan mendapatkan pahala di samping materi. Oleh sebab itu, menjadi sangat penting berperilaku *citizenship* dalam bekerja.

Secara umum perilaku yang ditunjukkan dalam OCB merupakan nilai yang melekat bagi setiap Muslim. Namun, sebagian besar penelitian mengenai OCB yang ada dilakukan dengan dasar sistem nilai Barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang Islam. Maka, penelitian ini juga menekankan pada sudut pandang Islam. OCB dalam perspektif Islam adalah tindakan sukarela individu yang sesuai dengan syari'at Islam dan hanya mengharapkan falah atau ridha Allah. Konsep OCB dalam perspektif Islam didasarkan pada ajaran Islam. seperti yang difirmankan dalam Al-Qur'an surat (Al-Maidah : 2) :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan”.

OCB dalam perspektif hukum Islam adalah sunnah, artinya jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman atau dosa dan akan mendapat hadiah jika dilakukan. Karyawan akan dihargai karena peduli dan empati dengan orang lain. Wibowo dan Dewi mengatakan bahwa konsep OCB dalam perspektif Islam mengarah ke konsep persaudaraan. Begitu juga dengan pendapat Diana, bahwa OCB dalam Islam menganut perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam seperti nilai-nilai ketulusan.

Faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *Psychological capital*. Menurut Fitzenz sumber daya manusia terdiri dari empat sub kategori, yaitu: *psychological capital*, *intellectual capital*, *emotional capital*, dan *social capital*.¹³ Menurut Lather konsep *Psychological Capital* diantisipasi sebagai salah satu dimensi vital dari sumber daya manusia yang dapat bermanfaat untuk menyelesaikan masalah manusia dalam organisasi.¹⁴ Avey Dkk mengatakan *Psychological Capital* berhubungan dengan sikap dan perilaku (OCB) yang dimediasi oleh emosi positif karyawan untuk perubahan organisasi. Karyawan yang mempunyai *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki emosi yang lebih positif dan kemudian menjadi lebih terlibat dalam organisasi dan juga menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih.¹⁵ Norman et.al., menunjukkan bahwa *Psychological Capital* bertindak sebagai pendahulu *Organizational Citizenship*

¹³ Fitzenz, *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*, (New York: Amacom, 2000)

¹⁴ Lather, P. A. S., & Kaur, M. S., “Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour,” *The International Journal of Indian Psychology*, 35, (2015): 78–84.

¹⁵ Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H., “A call for longitudinal research in positive organizational behavior,” *Journal of Organizational Behavior* 29, no. 5, (2008): 705–711. <https://doi.org/10.1002/job.517>

Behavior.¹⁶ Sesuai dengan George dan Brief yang menemukan bahwa status psikologis positif karyawan memiliki hubungan langsung untuk membantu rekan kerja dan menyelesaikan tugas organisasi bersama.¹⁷

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nafei terhadap 692 karyawan Sadat City University di Egypt memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.¹⁸ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradhan terhadap karyawan dan eksekutif pada organisasi manufaktur dan layanan menyatakan bahwa *Psychological Capital* dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.¹⁹ Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan dan Bambang terhadap pegawai dinas pemberdayaan masyarakat desa kependudukan dan pencatatan sipil Provinsi Jawa Tengah yang menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.²⁰ Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Shahnawaz dan Jafri yang menunjukkan *Psychological Capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap

¹⁶ Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G., "The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors," *Journal of Leadership and Organizational Studies* 17 no. 4, (2010): 380–391. <https://doi.org/10.1177/1548051809353764>

¹⁷ George, J. M., & Brief, A. P., "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*," 112, no. 2, (1992) 310–329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>

¹⁸ Nafei, W., "Meta- Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on sadat City University," *International Journal of Business Administration* 6, no. 2, (2015) <https://doi.org/10.1177/1741143214549975>

¹⁹ Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P., "mpact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence," *Cogent Business and Management*, 3, no. 1, (2016): 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1194174>

²⁰ Irfan dan Bambang, "Pengaruh Modal Psikologi Dan Knowles Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah)," *SEIKO : Journal of Management & Business* 5, no 1, (2022)

Organizational Citizenship Behavior (OCB).²¹ Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aiman, Rizaldi, dan Sri rahayu yang menunjukkan *Psychological Capital* tidak memiliki pengaruh terhadap OCB.²² Berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan Therry dan Ika yang berjudul “Hubungan *Psychological Capital* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pramuniaga PT.X Cabang menunjukkan Tangerang” yang bahwa *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap OCB.²³ Hasil penelitian yang berbeda tersebut menghasilkan *Research Gap* sehingga penting dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Disamping faktor *Psychological Capital* Faktor lain yang diprediksi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah penciptaan *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan. Menurut Wang dan Noeng *Knowledge Sharing* merupakan bagian dari manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Menurut Nawawi, manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan mengambil pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para karyawannya untuk perbaikan perusahaan.²⁴ Menurut Dalkir terdapat tiga unsur pelaksanaan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yaitu (1) *Knowledge creation*, (2) *knowledge sharing*, dan (3) *knowledge application*.²⁵ Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan

²¹ Shahnawaz, M. G. & Jafri, B. P. Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *journal of the indian academy of applied psychology*

²² Aiman, rizaldi dan sri rahayu, “Pengaruh *good corporate government* dan *lverage* terhadap kinerja keuangan (studi kasus pada bank umum swasta nasional dan BUMN yang yang terdaftar di BEI tahun 2014-2017),” *E-processing of management* 6, no. 2, (2019): 3190-3198

²³ Therry Hana Theodora, Ika Zenita Ratnaningsih, “Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pramuniaga PT.X Cabang Tangerang”, *Jurnal Empati*, 7, No 2, (2018)

²⁴ Nawawi, Hajari H., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta

²⁵ Dalkir, Kimiz. 2005. *Knowledge Management In Theory and Practice*. United States of America: Elsevier, Inc.

dan interaksi karyawannya. Sehingga disinilah pentingnya *Knowledge Sharing* sebagai salah satu unsur dalam *knowledge management* untuk memberikan kesempatan kepada karyawan atau anggota organisasi berbagi ilmu, pengalaman dan ide kepada karyawan atau anggota lain. Wang dan Noe mengatakan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh organisasi. *Knowledge Sharing* merupakan kunci organisasi untuk menjadi sukses.²⁶ Menurut Lumbantobing *Knowledge Sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.²⁷ *Knowledge Sharing* merupakan hal mendasar yang harus dilakukan para karyawan dalam organisasi untuk dapat berkontribusi pada aplikasi pengetahuan dan inovasi yang pada akhirnya menuju keunggulan kompetitif serta dapat menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh Wuryanti dan Sulistyono yang berjudul “*Improving Organizational Citizenship Behavior Through Islamic work ethic and knowledge sharing*” yang menunjukkan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).²⁸ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Hsiao dengan judul “*Relationship between transformational leadership, Knowledge sharing, trust & Organizational citizenship behavior*.” yang menunjukkan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Organizational*

²⁶ Wang S dan Noe R A, “*Knowledge sharing: A review and directions for future research*” *Human Resource Management Review* 20 (2010): 115–131

²⁷Lumbantobing, Paul. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. (Bandung : Knowledge Management Society Indonesia, 2011)

²⁸ Wuryanti, & Sulistyono, H., “Improving organizational citizenship behavior (OCB) Through Islamic work ethic and knowledge sharing,” *International journal of organizational innovation (online)*, 10, no. 2 (2017): 173-187

Citizenship Behavior (OCB).²⁹ Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh latupapua, Dkk yang menunjukkan bahwa yang *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).³⁰ Berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Rini dan Djati yang menunjukkan *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)³¹ selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh sudjiwanati yang menunjukkan *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).³² Hasil penelitian yang berbeda tersebut menghasilkan *Research Gap* sehingga penting dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan *Knowledge Sharing* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka peneliti merasa perlu untuk menambahkan variabel moderasi, yaitu *Organizational Commitment* untuk melakukan pengujian lebih lanjut dan mendalam mengenai pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Sedarmayanti menyatakan bahwa *Organizational Commitment* pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap

²⁹ Lin, Hsiu-fen, "Relationship between transformational leadership, Knowledge sharing, trust and organizational citizenship behavior," *international journal of innovation, management and technology*, 5, no. 3 (2016): 171-174.

³⁰ Latupapua, Lewaherilla dan Risambessy, "Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasional dan Perilaku Berbagi Pengetahuan," *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 6 no. 2 (2020)

³¹ Tarigan, Rini dan Djati, "Dampak sharing knowledge terhadap best operational practice melalui organizational citizenship behavior dan service quality di polwiltabes Surabaya", *Ekuitas jurnal ekonomi dan keuangan*, 14, no. 2 (2010): 210-224

³² Sudjiwanati, "Efektifitas Transfer Pengetahuan Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Inovasi", *Psikovidya*, 21, no. 2 (2017): 1-14

komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja.³³ Adanya rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Maka dengan adanya *Organizational Commitment* yang dimiliki karyawan akan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship behavior* (OCB).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh Gosaria dan Setiawan yang menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).³⁴ Sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Karina yang juga menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).³⁵

Atas dasar penelusuran berdasarkan temuan-temuan yang ada pada literatur terdahulu, maka terdapat senjang riset yang akan diisi oleh penelitian ini. Pertama, kurangnya studi yang membahas tentang bagaimana peran *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Organizational Commitment* sebagai moderasi. Kedua, sejauh penelusuran penulis juga belum ada studi yang spesifik membahas model moderasi ini pada sampel karyawan swasta di Bandar Lampung. Itulah mengapa penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi demi tercapainya kelancaran dan peningkatan OCB

³³ Sedarmayanti, *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: MandarMaju, 2009)

³⁴ gosaria, Danny Ch dan Roy Setiawan, "pengaruh leadership member exchange dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior karyawan di pt. welco". *Jurnal Agora* 2, no. 1 (2014): 1-9. Surabaya: universitas Kristen petra. surabaya

³⁵ Karina dyah, "pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pendidikan kabupaten malang". *Jurnal sains psikologi* 8, no 2, (2019): 238-247

pada perusahaan terutama pada perusahaan swasta di Bandar Lampung.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan peneliti menjadikan *Organizational Commitment* sebagai variabel moderasi untuk membuktikan apakah *Organizational Commitment* akan memperkuat atau memperlemah pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). penelitian ini dilakukan kepada karyawan swasta yang berada di Bandar Lampung. Berdasarkan latar tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perspektif Islam dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Swasta di Bandar Lampung)”

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan batasan terhadap penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu bagaimana pengaruh dari *Psychological Capital*, dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan variabel moderasi yaitu *Organizational Commitment*. Dengan fokus penelitian karyawan swasta di Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan swasta di Bandar Lampung?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan swasta di Bandar Lampung?

3. Apakah *Organizational Commitment* memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan swasta di Bandar Lampung?
4. Apakah *Organizational Commitment* memoderasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan swasta di Bandar Lampung?
5. Bagaimana *Psychological Capital*, *knowledge Sharing*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perpektif Islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *Psycological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan swasta di Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship* (OCB) Pada karyawan swasta di Bandar Lampung.
3. Untuk menguji apakah *Organizational Commitment* memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada karyawan Swasta di Bandar Lampung.
4. Untuk menguji apakah *Organizational Commitment* memoderasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada karyawan Swasta di Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui Bagaimana *Psychological Capital*, *Knowledge Sharing*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perpektif Islam.

F. Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan serta kontribusi dalam ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen bisnis. Sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, sebagaimana penulis yang menjadikan penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan pada penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak organisasi tentang pentingnya *Psychological Capital*, *Knowledge Sharing*, *Organizational Commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada karyawan yang kemudian akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dari banyaknya literatur yang menjadi sumber referensi, terdapat beberapa jurnal dengan topik yang sama, namun terdapat persamaan dan perbedaan dari sisi pembahasannya. Dan hal ini dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini:

Tabel 2.1

Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Therry Hana Theodora dan Ika Zenita Ratnaningsih	Hubungan Antara <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Pramuniaga	Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh, Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis	Adanya hubungan positif yang signifikan antara <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Organizational Citizenship</i>

		PT.X Cabang Tangerang	penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 21.0.	<i>Behavior (OC)</i> ³⁶
2	Adesurya Priatama dan Bambang Suko Priyono	Pengaruh Modal Psikologi, Dan <i>Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior</i>	Metode penelitian ini berupa metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier untuk mengidentifikasi perilaku kewargaan organisasi (OCB).	Modal Psikologi dan <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Demak. Serta OCB memperkuat pengaruh Modal Psikologi dan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja. ³⁷
3	Frieda Nuzulia Retna	Pengaruh <i>Employee Engagement</i>	Pengambilan sampel menggunakan	<i>Employee Engagement</i> dan

³⁶ Therry Hana Theodora, Ika Zenita Ratnaningsih, "Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pramuniaga PT.X Cabang Tangerang", *Jurnal Empati*, 7, no 2, (2018)

³⁷ Adesurya priatama, Bambang suko priyono, "pengaruh modal psikologi dan knowledge sharing terhadap kinerja dengan mediasi organizational citizenship behavior (OCB)", *Ekonomika* 7, no 1, (2023)

	<p>Hidayanti dan B. Suko Priyono</p>	<p>dan <i>Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata kota Semarang</p>	<p>metode sensus yaitu mengambil sampel 100% dari populasi. Proses pengumpulan data dari dilakukan dengan skala. Uji instrumen yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Data diuji menggunakan regresi linier berganda, uji determinan, uji F (<i>Goodness of Fit</i>). Uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi berganda dan sobel test untuk uji intervening.</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, dan Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior</i>.³⁸</p>
--	--------------------------------------	--	--	---

³⁸ Frieda Nuzulia Retna Hidayati, B. Suko Priyono, "Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang, *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 4, (2022)

4	Eko Ardiyanto dan Tristiana Rijanti	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada pegawai KPP Madya Semarang)	Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner online melalui <i>google form</i> . Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier dengan bantuan program komputer IBM SPSS Version 21.	<i>Knowledge Sharing</i> dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan OCB pegawai KPP Madya Semarang, dan Kepuasan kerja Mampu memediasi pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> maupun Komitmen Organisasional terhadap OCB pegawai. ³⁹
5	Tati Rohayati dan Kis Indrianingru	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Modal Sosial terhadap	Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>simple random</i>	<i>Knowledge Sharing</i> dan Modal Sosial berpengaruh positif dan

³⁹ Ardiyanto, Rijanti, "Pengaruh Knowledge sharing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai KPP Madya Semarang), *Jurnal ekonomika* 1, no 1, (2023)

	m	<i>Organization al Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes	<i>sampling</i> dan besarnya sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan adalah program IBM SPSS 25.	signifikan terhadap <i>Organization al Citizenship Behavior</i> (OCB) ⁴⁰
6	Vera Sylvia Saragi Sitio	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organization al Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Intervening pada PT. Emerio	Metode yang digunakan pada penelitian ini ada kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 332 orang dan sampel 100 responden dengan menggunakan metode <i>non probability sampling</i> dan Teknik <i>random sampling</i> .	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan <i>Organization al Citizenship Behavior</i> . Namun Komitmen Organisasi Secara tidak langsung

⁴⁰ Tati Rohayati, Kis Indriyaningrum, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Modal Sosial terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) pada Karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes, *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6, no. 1 (2023): 108 - 115

		Indonesia	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis jalur path dengan alat SPSS 23	tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . ⁴¹
7	Erwin	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik)	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 47. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. ⁴²

⁴¹ Vera Sylvia, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai VariabelL Intervening Pada PT . Emerio Indonesia", *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11, no. 1, (2021)

⁴² Erwin Sri Rahayu, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan", (studi pada karyawan

			yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis jalur (<i>path analysis</i>) dan uji t dengan SPSS versi 18.0.	
--	--	--	--	--

Berdasarkan kajian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *Psychological Capital*, dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB) masih belum ada yang meneliti tiga variabel tersebut dalam satu penelitian, dan peneliti ingin mencoba menambahkan *Organizational Commitment* sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini untuk uji apakah *Organizational Commitment* ikut mempengaruhi meningkat atau menurunnya pengaruh *Psychological Capital*, dan *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB). Kemudian pada penelitian terdahulu hanya membahas variabel dari sisi konvensional namun penelitian ini turut membahas variabel dari perspektif Islam.

H. Sistematika Penulisan

Supaya penulisan skripsi ini dapat dipahami dengan mudah serta memenuhi syarat penulisan, oleh karena itu penulisannya dibagi menjadi dalam beberapa tahapan yakni dalam bentuk bab, isi dari antar bab tersebut harus saling berkaitan satu sama lainnya, sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan uraian terkait penegasan judul penelitian, latar belakang masalah penelitian, identifikasi dan batasan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian yang terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi tinjauan umum tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis yang berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan uraian terkait metode penelitian yang digunakan, meliputi waktu dan tempat penelitian, jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi terkait pengajuan hipotesis yang diajukan oleh penulis, dan pembahasan terkait hasil dari penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis atau alat uji yang telah dipilih.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan, serta saran yang penulis sampaikan guna membangun penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

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

LAMPIRAN

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



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu ilmu dalam suatu aktivitas Sumber Daya Manusia 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 kontribusinya 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.⁴³ Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai sarana memaksimalkan 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. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priyono terdapat beberapa fungsi utama MSDM, yakni:

⁴³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandra (Surabaya: Zifatama, 2010).h. 24-30

- a. Perencanaan Untuk Kebutuhan SDM
- b. Staffing sesuai dengan kebutuhan Organisasi
- c. Penilaian Kinerja
- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
- e. Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja
- f. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.⁴⁴

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal, yakni:

- a. Tujuan kemasyarakatan, setiap organisasi apapun tujuannya harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum.
- b. Tujuan organisasi, dalam organisasi ini untuk mengenal bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia itu ada, hal tersebut perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
- c. Tujuan Fungsional, secara fungsional Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka melaksanakan tugasnya secara optimal.
- d. Tujuan pribadi, kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama Sumber Daya Manusia, dan diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.⁴⁵

2. Social Exchange Theory

Teori pertukaran sosial menurut Peter Blau adalah kehidupan sosial yang dikendalikan oleh proses pertukaran sosial. Sehingga ketika seorang individu melakukan sesuatu untuk mendukung individu lain, maka individu lain

⁴⁴ Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Teddy Chandra (Surabaya: Zifatama, 2010).h. 24-30

⁴⁵ M Nazar Almasri, “Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam,” *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 19, no. 2 (N. D): 134-51, <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>

diharapkan dapat memberikan timbal balik. Berbeda dengan pertukaran ekonomi, pertukaran sosial sering dikaitkan dengan aspek sosial-emosional hubungan antarindividu.⁴⁶ Pertukaran ekonomi penekanan pada keuangan (misal, gaji dan tunjangan), sedangkan pertukaran sosial terkait dengan sosial-emosional (misal, memberi dan menerima, diperhatikan oleh organisasi).⁴⁷ Menurut Snape dan Redman hubungan antara organisasi dan karyawan dapat dikonseptualisasikan sebagai melibatkan pertukaran ekonomi atau sosial.⁴⁸ Lebih lanjut Snape dan Redman menyatakan pertukaran sosial menggambarkan hubungan timbal balik individu kepada organisasi, dan salah satu bentuk kemungkinan balasan adalah perilaku kewargaan organisasional atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).⁴⁹ Alasan dibalik asumsi dasar bahwa perilaku peran ekstra karyawan berdasarkan teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa seseorang cenderung membalas manfaat yang mereka terima.⁵⁰

Perilaku organisasi positif (*Positive Organizational Behavior/POB*) didefinisikan oleh Luthans sebagai studi tentang kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk kinerja di tempat kerja kontemporer.⁵¹ Menurut Du Plessis dan Barkhuizen modal psikologis adalah kapasitas seperti keadaan

⁴⁶ Blau, Peter M, *Exchange and Power in Social Life*, (New York: John Wiley & Sons, Inc, 1964)

⁴⁷ Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, p., & Barksdale, K, "Social and Economic Exchange: Construct Development and Validation" *Journal of Applied Social Psychology* 36, no. 4, (2006): 837-867

⁴⁸ Snape, E. & Redman, T, "HRM Practices, organizational citizenship behavior, and Performance: A Multi-Level Analisis," *Journal of Management Studies* 47, no. 7, (2010): 1219-1247

⁴⁹ Ibid., 1225.

⁵⁰ Blau, Peter M, *Exchange and Power in Social Life*, (New York: John Wiley & Sons, Inc, 1964).

⁵¹ Luthans, F, "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths," *Academy of Management Executive* 16, no. 1, (2002): 57-75

positif yang telah dikembangkan secara empiris melalui pengembangan teori dan penelitian.⁵² Menurut Gupta et al, karyawan yang terikat berdasarkan peran pekerjaan mereka yang sesuai melekat pada organisasi mereka yang membuat mereka merasa bahagia. Selain itu, karyawan ini suka membalas manfaat yang mereka terima dari organisasi mereka dalam hal fasilitasi nilai-nilai yang identik dan lingkungan yang mendukung. Perasaan syukurlah yang mendorong karyawan yang terikat untuk bekerja lebih keras dan membantu organisasi mereka untuk berkembang. Karena alasan keterikatan mereka adalah peran pekerjaan mereka, diharapkan bahwa mereka akan menunjukkan perilaku peran ekstra lebih ke arah organisasi daripada kepada rekan kerja mereka.⁵³

3. *Knowledge Based View Theory*

Pandangan berbasis pengetahuan merupakan pengembangan terbaru dari pandangan berbasis sumber daya (*resource based view*) yang berkaitan erat dengan konsep *intellectual capital*. Menurut Argyris, kesuksesan dalam suatu perusahaan tidak hanya bergantung terhadap sumber daya fisik namun bergantung kepada aset tidak berwujud khususnya pengetahuan.⁵⁴ Pengetahuan akan menyediakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Alonso dan Belen berbeda dengan *resource based view*, *knowledge based view* melihat perusahaan sebagai entitas penghasil pengetahuan dan meyakinkan bahwa pengetahuan serta kemampuan untuk menciptakan pengetahuan merupakan sumber terpenting bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam keunggulan kompetitif. Hal

⁵² Du Plessis, Y. & Barkhuizen, N. E., "Psychological Capital, a Requisite for Organizational performance in south Africa," *South African Journal of Economic and Managemnt Sciences* 15, no. 1, (2012): 16-30

⁵³ Gupta, M., Shahee, M., & Reddy, P. K., Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development* 36, no. 7, (2017): 973-983

⁵⁴ Argyris, "organizational leadership dan participation management," *The journal of Business*. XXVII (1952)

tersebut dikarenakan pengetahuan merupakan faktor dasar produksi dan sumber daya strategis utama bagi perusahaan.⁵⁵ Jaksic, Rakocevic, dan Martic mengatakan bahwa berkaitan dengan kekuatan internal perusahaan, *resource based view* dan *knowledge based view* memiliki persamaan yaitu keduanya fokus untuk mengembangkan struktur, budaya dan kompetensi utama dari perusahaan. Namun *resource based view* lebih memfokuskan pada pengembangan proses *supply chain*. Sedangkan *knowledge based view* fokus pada pengembangan pengetahuan sebagai sumber daya tidak berwujud dibandingkan pengembangan sumber daya berwujud lainnya.⁵⁶ *Knowledge based view* mengatakan bahwa produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan bergantung pada cara perusahaan menggabungkan dan mengaplikasikan fungsi-fungsi dalam perusahaan. Hislop menyatakan *Knowledge based theory* memiliki dua prinsip utama, yang pertama adalah pengetahuan yang sulit untuk ditiru akan menjadi sumber signifikan dari keunggulan kompetitif perusahaan. Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan yang berkaitan dengan produk, jasa atau proses spesifik dari perusahaan. Kedua adalah perusahaan menyediakan mekanisme yang paling efektif untuk menggabungkan pengetahuan dari orang-orang dalam perusahaan.⁵⁷ Menurut *knowledge based view*, budaya perusahaan, sistem dan para pekerja merupakan faktor penentu yang signifikan untuk mencapai keunggulan kompetitif.⁵⁸

⁵⁵ Alonso, Belen Vallejo-, "*Identifying, Measuring, and Valuing Knowledge-Based Intangible Assets: New Perspectives*." (New York: IGI Global, 2011)

⁵⁶ Jaksic, M., Rakocevic, S.B., & Martic, M, *Innovative Management and Cases*, 1 ed. (United Kingdom: Palgrave Macmillan, 2014)

⁵⁷ Hislop, Donald, *Knowledge Management in Organizations: A Critical Intro Introduction*. (2013)

⁵⁸ Bebenroth, R, "Japan and Foreign Direct Investment International Business mergers and Acquisition in Japan, (2015)

4. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.⁵⁹ Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan.⁶⁰ *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Pada tahun 1990, Locke dan Latham mempublikasikan hasil kerjanya dan merumuskan lima prinsip sukses *goal setting*. Berdasarkan riset mereka, ternyata sebuah *goal* akan

⁵⁹ Locke, Edwin A, “*Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Performance.*” 3, no. 2, (1968): 157-189

⁶⁰ Locke, Edwin A, “*Motivation through conscious goal setting. Applied and Preventive Psychology.*” 5 no. 2, (1996): 117-124

memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut:

- 1) *Clarity* (kejelasan)
- 2) *Challange* (tantangan)
- 3) *Commitment* (komitmen)
- 4) *Feedback* (umpan balik)
- 5) *Task complexity* (kompleksitas tugas)⁶¹

5. *Psychological Capital*

a. *Definisi Psychological Capital*

Luthans mendefinisikan *Psychological Capital* adalah kondisi perkembangan psikologis individu yang positif dan dicirikan: (1) memiliki keyakinan (*self-efficacy*) untuk mengambil dan menempatkan upaya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang kesuksesan sekarang dan di masa depan; (3) tekun untuk mencapai tujuan dan, bila perlu, mengarahkan kembali ke tujuan (*hope*) agar mencapai kesuksesan; dan (4) ketika dilanda oleh masalah dan kesulitan, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha agar lebih baik lagi (*resiliency*) agar dapat mencapai kesuksesan.⁶²

PsyCap mengacu pada keadaan psikologis positif individu yang terdiri dari empat komponen yaitu: *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*.⁶³ *PsyCap* berasal dari *Positive Organizational Behaviour* (POB). POB didefinisikan sebagai studi dan penggunaan "*positive human strengths and psychological capacities*", dapat dikembangkan dan diatur untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Untuk mempertimbangkan yang menjadi bagian konstruk POB, Luthans berpendapat bahwa individu harus melibatkan karakteristik *state-like*

⁶¹ Locke, Edwin, A dan Latham Gary, P, *A Theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall. Engewood Cliffs. New Jersey, 1990)

⁶² Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J, *Psychological Capital And Beyond*. (New York: Oxford University Press 2007), <https://.org/1093/ISBN>

⁶³ Ibid.

yang bertentangan dengan karakteristik *trait*. Karakteristik *state-like* adalah emosi manusia dan suasana hati yang fleksibel dan rentan terhadap perubahan berdasarkan konteks atau situasi, seperti kebahagiaan dan kesenangan, sedangkan *trait* lebih statis dan sulit untuk berubah, seperti kecerdasan dan bakat.⁶⁴

Envick menyatakan bahwa *Psychological Capital* merupakan *psychological states positive* dari individu dan bukanlah *psychological traits*. *Trait* merupakan karakteristik yang secara relatif menetap pada diri individu, sedangkan *state* melibatkan tingkah laku, pikiran dan tindakan yang bisa dipelajari dan dikembangkan oleh setiap orang.⁶⁵ Luthans, Youssef dan Avolio juga menjelaskan bahwa *Psychological Capital* merupakan *psychological state* sehingga *Psychological Capital* dapat berubah sepanjang waktu, baik meningkat maupun menurun. Tidak seperti *traditional human and social capital*, *Psychological Capital* dapat berkembang secara terus menerus sepanjang waktu.⁶⁶ Froman juga menjelaskan bahwa *Psychological Capital* dilihat sebagai aset yang dapat dikembangkan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai performa kerja yang efektif dan hasil perusahaan yang diinginkan.⁶⁷

Menurut Luthans, Youssef & Avolio terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Psychological Capital* terhadap performa kerja, *Psychological Capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan dan kesuksesan perusahaan dengan melihat potensi secara keseluruhan dari sumber daya

⁶⁴ Luthans, Fred, *Organizational Behavior: 7th Edition*. (McGraw-Hill Inc, 2002)

⁶⁵ Envick, Brooke R, "Beyond Human and social capital: The importance of positive psychological for entrepreneurial success. *Proceedings of The academy of Entrepreneurship*," 10, no. 2, (2014): 13-17

⁶⁶ Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J, *Psychological Capital And Beyond* (New York: Oxford University Press, 2007) <https://doi.org/10.93/ISBN>

⁶⁷ Froman, L, "Positive Psychology in the Workplace," *Journal of Adult Development* 17, no. 2, (2009): 59-69

manusia yang dimiliki.⁶⁸ Selain itu Avey, Luthans, Smiths, dan Palmer juga menjelaskan bahwa karyawan dengan *Psychological Capital* tinggi, maka kesejahteraan individu di lingkungan kerja akan tinggi.⁶⁹

Dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state* positif dari seseorang dengan karakteristik-karakteristik *self-efficacy, optimism, hope, dan resilience*. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh banyak tokoh diatas, peneliti menggunakan definisi dari Luthans, Youssef dan Avolio yang mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state* positif dari seseorang dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimism*); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih untuk mencapai kesuksesan (*resilience*).⁷⁰

b. Indikator *Psychological Capital*

Terdapat empat indikator yang menyusun *Psychological Capital* menurut Luthans, Youssef dan Avolio, yaitu:

1) *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Self-efficacy pada *Psychological Capital* dapat didefinisikan sebagai kepercayaan diri

⁶⁸ Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J, *Psychological Capital And Beyond* (New York: Oxford University Press, 2007) <https://.org/1093/ISBN>

⁶⁹ Avey, James. B., Luthans, Fred., Smith, Ronda M., & Palmer, Noel F, "Impact of positive psychological capital on employee well-being over-time," *Journal of Occupational Health Psychology* 15, no. 1, (2010): 17-20

⁷⁰ Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J, *Psychological Capital And Beyond* (New York: Oxford University Press, 2007) <https://.org/1093/ISBN>

seseorang mengenai kemampuannya untuk memaksimalkan motivasi, pengetahuan, dan tingkah laku yang dibutuhkan untuk melakukan tugas yang spesifik secara sukses pada konteks yang dibutuhkan. Salah satu contoh *self-efficacy* yaitu adanya kepercayaan diri dalam kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan individu.

2) *Hope* (Harapan)

Snyder dalam Luthans mendefinisikan *hope* sebagai *positive motivational state* dengan dua komponen penting yaitu (1) *agency* atau energi yang diarahkan pada tujuan (*willpower*) dan (2) *pathways* atau perencanaan untuk memenuhi tujuan (*waypower*). Salah satu contoh *hope* yaitu percaya untuk mencapai tujuan.

3) *Optimism* (Optimis)

Sifat optimis harus memiliki dua sifat dasar yang mutlak untuk dimiliki, yaitu realistis dan fleksibel. Sifat optimis pada *Psychological Capital* merepresentasikan hasil kuat dari pembelajaran tentang disiplin diri, analisis dari kejadian-kejadian di masa lampau, perencanaan yang saling terkait, dan juga perawatan preventif. Salah satu contoh sikap *optimism* yaitu mampu mempertahankan harapan positif tentang apa yang akan terjadi pada mereka secara pribadi di seluruh proses perubahan.

4) *Resilience*

Resilience mencakup bukan hanya pada kemampuan untuk bertahan dan kegigihan dalam menghadapi masalah, tetapi juga secara positif melakukan hal tersebut walaupun harus beranjak dari keadaan normal atau titik ekuilibrium. Lebih jelasnya lagi, *resilience* adalah kapasitas atau kemampuan untuk bertahan secara gigih dalam menghadapi kesulitan, konflik, kegagalan atau bahkan kejadian positif, dan peningkatan tanggung jawab. Karyawan

yang tahan banting adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, kegagalan atau bahkan kemajuan perubahan positif.⁷¹

c. *Psychological Capital* dalam Perspektif Islam

Menurut Luthan, *Psychological Capital* memiliki beberapa karakteristik. Adapun karakteristik tersebut yaitu, optimisme, resiliensi diri atau rasa bangkit dari keterpurukan, mempunyai harapan, dan efikasi diri atau kepercayaan diri. yang memiliki korelasi terhadap prespektif islam, adapun karakteristik *Psychological Capital* yang disampaikan oleh Luthan menurut prespektif islam yaitu:

Pada Al-Qur'an Surah Ali Imran Ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu merasa lema), dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”. (Q.S. Ali Imran:139).

Pengertian dari arti diatas memiliki pengertian yang menunjukkan bahwasannya sebagai orang mukmin janganlah memiliki rasa pesimis dalam kehidupan termasuk didalam pekerjaannya sejalan dengan tafsir Al-munir yang di jelaskan oleh Az-Zuhaili. Allah telah memberikan kemuliaan bagi nya yang selalu berperasangka baik atas Nya dan janganlah berputus asa dalam kehidupan.

⁷¹ Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J, *Psychological Capital And Beyond* (New York: Oxford University Press, 2007) <https://.org/1093/ISBN>

Berdasarkan Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفُ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir". (Q.S. Al-Baqarah :286)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menjanjikan bahwa tidak ada suatu cobaan atau ujian yang tidak dapat dilampaui oleh makhluknya. Prespektif manusia akan hal tersebut tentu memiliki banyak korelasi dalam kehidupan manusia termasuk didalam pekerjaannya, korelasi ayat-ayat bersangkutan dengan konsep resiliensi yang memiliki arti rasa bangkit dari keterpurukan dan berkaitan dengan indikator *hope*. Orang yang memiliki *Psychological Capital* tentu tidak mudah merasa terpuruk oleh suatu keadaan yang dialami dalam pekerjaannya karena memiliki keimanan yang tinggi sehingga akan memiliki

resiliensi diri dan memiliki harapan di masa kini serta masa yang akan datang.

6. *Knowledge Sharing*

a. Definisi *Knowledge Sharing*

Menurut Van den Hoof dan De Rider *Knowledge Sharing* merupakan proses timbal balik yang mana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan atau solusi baru.⁷² Lumbantobing mendefinisikan *Knowledge Sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *knowledge eksisting* dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaranan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda.⁷³

Sedangkan menurut Panahi, Watson, dan Partridge *Knowledge Sharing* adalah proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik yang diperkuat dengan kepercayaan individu. Chao-sen dalam Okky Orlando mendefinisikan bahwa *Knowledge Sharing* digambarkan sebagai proses belajar, bertukar pikiran, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu.⁷⁴

⁷² Van Den Hoof, B & De Ridder, JA. (Knowledge sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8, no. 6: 117-130

⁷³Lumbantobing, Paul, *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas* (Bandung: Knowledge Management Society Indonesia, 2011), 24

⁷⁴ Okky Orlando. "Pengaruh *Knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Surabaya)", *Jurnal Ilmu Manajemen* 6, no. 1, (2018)

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut Ismail terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* diantaranya:

- a) *Kepercayaan (Trust)*
Sikap saling percaya memainkan peranan penting atas kelangsungan berbagi pengetahuan. Tanpa adanya kepercayaan, akan membuat seseorang enggan untuk berbagi pengetahuan. Membangun kepercayaan merupakan *critical factor* atas *Knowledge Sharing*.
- b) *Kepuasan*
Ketika seorang individu merasakan kepuasan terhadap apa yang telah dilakukan, hal ini akan memotivasi dia untuk berbagi pengetahuan kepada orang lain.
- c) *Keyakinan Diri (Self-Efficacy)*
Keyakinan diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan diseluruh kegiatan yang dilakukannya. Keyakinan dirisangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya, dan memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Keyakinan diri dapat membantu memotivasi individu untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Keadaan ini pula yang meyakinkan individu bahwa dengan pengetahuan yang dimilikinya dapat menolong orang lain dan meningkatkan kinerja.
- d) *Kebudayaan Organisasi (Organizational Culture)*
Kebudayaan organisasi merupakan nilai yang dominan yang disebarluaskan dalam organisasi sebagai nilai, norma, kepercayaan, dan *best-practice* yang ditanamkan pada diri setiap individu.
- e) *Reward dan Incentive*
Sangat umum jika seseorang mengharapkan suatu *reward* atas apa yang telah ia kerjakan. *Reward* ini dapat berupa moneter maupun non moneter.

f) **Infrastruktur Teknologi Informasi (*Information Technology Infrastructure*)**

Dukungan perangkat teknologi informasi terhadap *Knowledge Sharing* sangatlah penting. Pada era teknologi dan globalisasi saat ini, piranti teknologi informasi sangat dibutuhkan dalam melakukan komunikasi sehingga *Knowledge Sharing* dapat meningkat seperti melalui *group discussion support system, network, email, chat session, online discussion, video conferencing, dan listserver*.⁷⁵

c. **Manfaat *Knowledge Sharing***

Menurut Lumbantobing manfaat dari *knowledge sharing* bisa dilihat dari dua sisi, yang pertama adalah dari sisi penanya yakni dapat menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas, di samping itu juga *knowledge sharing* menolong para karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang pelik di dalam pekerjaannya sehari-hari. Kedua adalah dari sisi kontributr pengetahuan, ada faktor utama yang mendorong karyawan untuk membagikan pengetahuannya, yaitu insentif dan budaya.⁷⁶ Insentif yang dimaksud di sini tidak selalu bersifat atau berbentuk uang, tetapi untuk organisasi yang sudah matang budaya *sharing*-nya, maka motivasinya adalah aktualisasi diri atau membangun reputasi dengan menunjukkan kapabilitas dan kepakarannya melalui kontribusinya.

Melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi yang maksimal dari suatu pengetahuan. Pemanfaatan pengetahuan yang menyebar ke seluruh anggota organisasi atau semua unit di dalam sebuah perusahaan, tentu jauh lebih maksimal daripada eksploitasi pengetahuan yang hanya dilakukan individu tertentu atau

⁷⁵ Nawawi, Ismail, *Manajemen Pengetahuan (knowledge management)* (Bogor: GhaliaIndonesia, 2012)

⁷⁶ Lumbantobing, Paul, *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas* (Bandung: Knowledge Management Society Indonesia, 2011), 260

unit tertentu. Pemanfaatan yang optimal dari pengetahuan atau kompetensi organisasi tentu akan meningkatkan daya saing Perusahaan itu.

d. Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Van den Hohft dan Ridder terdapat dua indikator dalam *Knowledge Sharing*, yaitu :

1) *Knowledge Collecting*

Merupakan pemahaman bersama dan mengumpulkan informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisai, yang mempunyai indikator sebagai berikut :

- Berbagi informasi ketika rekan meminta
- Berbagi keterampilan ketika rekan meminta
- Rekan kerja berbagi pengetahuan ketika saya meminta
- Rekan kerja berbagi keahlian ketika saya meminta

2) *Knowledge Donating*

Merupakan pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi karyawan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisai, yang mempunyai indikator sebagai berikut :

- Berbagi pengetahuan pada rekan kerja tanpa diminta
- Menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa meminta
- Berbagi pengetahuan hal yang normal
- Berbagi informasi tanpa diminta.⁷⁷

e. *Knowledge Sharing* dalam Perspektif Islam

Menurut Sa'ari Perilaku *Knowledge Sharing* dalam Islam adalah wajib bagi laki-laki dan perempuan dianjurkan secara menyeluruh bagi mereka. Pengetahuan harus dibagikan dan ditransfer secara internal untuk

⁷⁷ Van Den Hoof, B & De Ridder, JA. (Knowledge sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6). 117-130

memungkinkan pengetahuan dan pengalaman yang terisolasi dapat dimanfaatkan. Oleh karena itu, telah ditentukan bahwa berbagi pengetahuan menjadi area fokus utama dalam manajemen pengetahuan.⁷⁸

Miswaty menyatakan bahwa Islam sangat mendorong dan memotivasi perilaku *Knowledge Sharing* sebagai mana yang tercantum dalam Q.S. An-Nahl ayat 43:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِي إِلَيْهِمْ فَسَلُّوا أَهْلَ الذِّكْرِ
إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

“Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.” (QS. An-Nahl:43)

Hadits Rasulullah yang menggambarkan pentingnya berbagi ilmu atau *Knowledge Sharing* :

نَضَّرَ اللهُ امْرَأَةً سَمِعَتْ مِنْهَا حَدِيثًا فَحَفِظَتْهُ وَفِي لَفْظٍ فَوَعَاها
وَحَفِظَهَا حَتَّى يُبَلِّغَهُ، فَرُبَّ حَامِلٍ فَقَّهٍ إِلَى مَنْ هُوَ أَفْقَهُ مِنْهُ،
وَرُبَّ حَامِلٍ فَقَّهٍ لَيْسَ بِفَقِيهِ

“Semoga Allah mencerahkan (mengelokkan rupa) orang yang mendengar hadits dariku, lalu dia menghafalnya dalam lafazh riwayat lain: lalu dia memahami dan menghafalnya, hingga (kemudian) dia menyampaikannya (kepada orang lain), terkadang orang yang membawa ilmu agama menyampaikannya kepada orang yang lebih paham darinya, dan terkadang orang yang membawa ilmu agama tidak memahaminya.” (H.R. Abu Dawud, Tirmidzi dll).

⁷⁸ Sa'ari, H, Knowledge Sharing Behavior in Islam: the Influence of Organizational Culture. (2013)

Individu yang membudayakan perilaku *Knowledge Sharing* dijanjikan oleh Allah pahala sebanyak pahala orang-orang yang diberi ilmu tersebut, seperti yang disampaikan oleh Rasulullah dalam hadits beliau :

مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا، وَمَنْ دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ ، كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئًا

“Barangsiapa mengajak (manusia) kepada petunjuk, maka baginya pahala seperti pahala orang yang mengikutinya tanpa mengurangi pahala mereka sedikit pun. Dan barangsiapa mengajak (manusia) kepada kesesatan maka ia mendapatkan dosa seperti dosa-dosa orang yang mengikutinya, tanpa mengurangi dosa mereka sedikit pun.” (H.R. Muslim)

Islam sangat menekankan pentingnya berbagi ilmu atau *Knowledge Sharing* supaya orang lain pun memiliki pengetahuan dan Allah SWT. memuliakan pribadi yang mau membagi ilmu kepada orang lain.

7. *Organizational Commitment*

a. *Definisi Organizational Commitment*

Sejatinya sumber daya manusia pada sebuah organisasi memiliki ikatan atau perjanjian yang telah disepakati. Maka tidak asing lagi apabila dalam sebuah organisasi terdapat istilah komitmen organisasi yang sering kali menjadi bahasan. Komitmen organisasi berasal dari kata komitmen dan organisasi. Apabila didefinisikan perkata, maka kata komitmen apabila merujuk pada KBBI diartikan sebagai sebuah perjanjian atau ikatan. Selain itu komitmen juga dapat dikatakan sebagai tanggung jawab atau kontrak yang harus dilakukan dan dituntaskan. Kata

komitmen jika diartikan secara bebas dapat menjadi sebuah perjanjian atau kontrak yang dibuat, serta disetujui bersama-sama sehingga melahirkan sebuah tanggung jawab dalam melakukan sesuatu hal tertentu. Sedangkan kata organisasi menurut John A. Wagner III & John R. Hollenbeck diartikan sebagai “kumpulan orang dan bahan yang disatukan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui upaya individu yang bekerja sendiri.”⁷⁹ Selain itu organisasi juga dapat diartikan sebagai sekumpulan individu atau sumber daya manusia yang merancang dan meraih tujuan yang sama. Masih banyak definisi organisasi lainnya yang pastinya mengarah pada sebuah makna mengenai kumpulan orang yang memiliki kesepakatan, komitmen dan tujuan yang sama.

Sedangkan makna dari komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Victoria Miroshnik diartikan sebagai “*a strong belief in and acceptance of the organization’s goals and values; a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization; a strong desire to maintain membership in the organization.*”⁸⁰

Komitmen organisasi merupakan sebuah keyakinan yang kuat seorang anggota organisasi dan sebuah penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi itu. Seorang anggota organisasi juga akan bersedia memberikan upaya dan usaha yang maksimal untuk organisasi tersebut. Selain itu juga, komitmen organisasi berarti sebagai pertahanan yang kuat dalam mempertahankan anggota organisasi agar tidak melepas keanggotaannya di organisasi tersebut. Dijelaskan juga bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang mencerminkan sebuah loyalitas karyawan dalam organisasi serta sebagai sebuah proses yang terus

⁷⁹ John A. Wagner III & John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, (New York: Routledge, 2010), chapter. 2, hal. 13.

⁸⁰ Victoria Miroshnik, *Organizational Culture and Commitment*, (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013), hal. 29.

berlanjut.⁸¹ Artinya seorang anggota organisasi harus senantiasa memberikan dan mengekspresikan perhatian, keberhasilan dan kemajuan mereka terhadap organisasi secara bertahap dan berkelanjutan. Komitmen organisasi secara tidak langsung dinyatakan dengan loyalitas anggota organisasi yang diberikan untuk organisasi tertentu.

Definisi komitmen organisasi sebenarnya banyak dijelaskan oleh para ahli. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Wiener yang mengartikan komitmen organisasi sebagai sebuah motivasi dalam setiap individu anggota organisasi. Dorongan tersebut dibangun untuk melakukan suatu hal yang bertujuan untuk mencapai cita-cita organisasi. Tentunya anggota organisasi lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan individual.⁸² Secara tidak langsung, seorang anggota organisasi yang memberikan prioritas pada organisasi dan senantiasa mengerjakan suatu pekerjaan yang semata-mata mengharapkan tercapainya keberhasilan organisasi ialah anggota dengan komitmen yang kuat. Jason A. Colquit, Jeffry A. LePine, & Michael J. Wesson dalam bukunya mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan bertahan menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.⁸³ Keinginan untuk bertahan atau meninggalkan dalam suatu organisasi merupakan pilihan seorang anggota organisasi. Apabila mereka dengan komitmen yang kuat, maka mereka akan memilih untuk bertahan. Sebaliknya apabila seorang anggota memiliki

⁸¹ Joharis Lubis dan Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis hingga Perbaikan Teori)*, (Medan: CV. Widya Puspita, 2019), cet. 1, hal. 7-8.

⁸² Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2017), cet. 1, hal. 22.

⁸³ Jason A. Colquit, Jeffry A. LePine, & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York: McGraw-Hill Education, 2016), ed. 5, hal. 64

komitmen yang lemah, maka mereka cenderung meninggalkan organisasi tersebut.

Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi akan berhubungan dengan komitmen individu ataupun komitmen diri seorang anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya dan kelayalannya pada organisasi. Komitmen individu menurut Csikszentmihalyi dan Nakamura dalam Theodorus Sudimin dkk., dapat diartikan sebagai pengaruh kemandirian dan motivasi intrinsik yang ada dalam seseorang. Hal tersebut menjadi daya maksimal sebuah komitmen. Maksudnya ialah komitmen individu muncul pada dasarnya melalui motivasi diri, selanjutnya motivasi diri berbanding lurus dengan adanya ketertarikan, kesadaran, rasa puas, bangga dan juga kematangan dari dalam (diri) seorang individu.⁸⁴ Sejalan dengan itu terdapat juga istilah komitmen diri yang diartikan sebagai cerminan perilaku dan sikap yang telah dimiliki serta melekat pada diri setiap individu. Selain itu juga sikap dan perilaku tersebut sejalan dengan nilai-nilai dan norma pada organisasi.⁸⁵ Oleh karenanya, dalam komitmen organisasi dibutuhkan komitmen individu dan komitmen diri yang menjadi pondasi awal dalam membangun komitmen organisasi itu sendiri.

Apabila diambil benang merah, maka komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap loyalitas anggota organisasi yang dengan yakin akan nilai dan tujuan organisasi. Dengan demikian, anggota organisasi memberikan usaha yang maksimal dalam mencapai keberhasilan organisasi dan tidak akan meninggalkan atau bertahan terhadap organisasi tersebut.

⁸⁴ Theodorus Sudimin, et.al, *Melindungi Martabat Manusia: Bahan Kuliah Teologi Moral Hidup*, (Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata, 2019), hal. 76.

⁸⁵ Wahyudi dan Rendi Salam, *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan: UNPAM Press, 2020), cet. 1, hal. 18.

b. *Manfaat Organizational Commitment*

Organisasi akan berjalan karena anggota organisasi yang memiliki tujuan yang sama. Tercapainya tujuan organisasi pastinya dikarenakan anggota organisasi yang berperan di dalamnya. Pentingnya peran anggota organisasi tidak terlepas akan komitmen anggota organisasi dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi mengikat anggota organisasi, sehingga secara tidak langsung mengharuskan memberikan kinerja yang maksimal. Sebagaimana hal tersebut, komitmen organisasi sejatinya memiliki manfaat dan juga fungsi penting bagi kinerja anggota organisasi serta ketercapaian tujuan organisasi. Pendapat dari Staw B. W. dalam Joharis Lubis dan Indra Jaya menyatakan bahwa “komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan organisasi seperti terhadap kinerja, menghindari pekerja berhenti dan ketidakhadiran kerja.”⁸⁶ Sebagaimana yang telah dikatakan bahwa komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Kinerja yang diberikan oleh para anggota pastinya kinerja maksimal agar tujuan organisasi tercapai. Sama halnya dengan pendapat yang diterangkan oleh Shahid dan Azhar bahwa anggota organisasi yang telah berkomitmen akan mengerjakan suatu pekerjaan walaupun sistemnya tidak begitu baik. Hal itu dapat menjadi sebuah kunci untuk melahirkan produktivitas anggota yang lebih tinggi dalam organisasi.⁸⁷

Semakin lama seseorang berada dalam organisasi tertentu, ternyata semakin kuatnya komitmen organisasi yang terbentuk. Sejalan dengan hal tersebut terdapat banyak pula manfaat yang dapat dirasakan organisasi seperti komitmen kontinuitasnya menjadi lebih kuat.

⁸⁶ Joharis Lubis dan Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis hingga Perbaikan Teori)*, (Medan: CV. Widy Puspita, 2019), cet. 1, hal. 9.

⁸⁷ Elina Anttila, *Components of Organizational Commitmen: A case study consisting line managers from Finnish industrial company for Master's Thesis*, (Univeristy of Tampere: School of Education, 2014), hal. 20.

Anggota organisasi akan berkomitmen agar tetap mengabdikan dirinya pada organisasi tersebut. Selain itu, komitmen afektif juga akan meningkat yang menghasilkan rasa persahabatan antar anggota organisasi yang positif dan sportif serta pengalaman organisasi yang dirasakan anggota organisasi akan meningkat. Serta manfaat dari tumbuhnya komitmen normatif, dimana anggota organisasi merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam hal aspek fungsional organisasi. Dengan demikian kinerja dan juga usaha yang diberikan bertambah dan terjamin kualitasnya.⁸⁸ Dapat dikatakan bahwa manfaat komitmen organisasi mampu meningkatkan performa dan kualitas bagi anggota organisasi. Selain itu, para anggota organisasi juga merasa nyaman dengan organisasi tersebut, oleh karenanya tingkat *turnover* berkurang. Komitmen organisasi juga menanamkan sikap loyalitas kepada anggota organisasi.

c. Indikator *Organizational Commitment*

Komitmen organisasi memiliki komponen atau indikator yang menjadi satu kesatuan. Indikator yang diartikan sebagai ukuran dari berhasilnya suatu komitmen organisasi pada awalnya diusung oleh Angle dan Parry. Indikator yang dijelaskan oleh Angle dan Parry membagi komitmen organisasi menjadi 2 indikator yaitu komitmen nilai dan komitmen tetap tinggal. Komitmen nilai diartikan sebagai dukungan anggota organisasi terhadap tercapainya tujuan organisasi. Maksudnya ialah anggota organisasi memberikan komitmen terhadap kinerja atau nilai pekerjaan yang diberikan untuk ketercapaian tujuan organisasi. Nilai tersebut juga mencakup keinginan memberikan performa terbaik bagi organisasi. Serta kongruensi atau kesamaan nilai-nilai individu atau pribadi dengan anggota lainnya dalam organisasi. Sedangkan

⁸⁸ H.L. Kaila, *Human Resource Development and Business Growth*, (New Delhi: I.K. International Publishing House, 2011), hal. 57.

maksud dari indikator kedua yaitu komitmen untuk tinggal ialah komitmen anggota organisasi yang berniat untuk tetap tinggal dan menjadi anggota organisasi dalam organisasi tersebut.⁸⁹

Akan tetapi, indikator yang dikenalkan oleh Angel dan Parry digantikan dan diperbarui oleh indikator yang dijelaskan oleh Allen dan Mayer. Indikator yang sering dibahas dan lebih dikenal yang dipelopori oleh Allen dan Mayer membagi indikator komitmen organisasi menjadi 3 indikator. Adapapun ketiga indikator komitmen organisasi tersebut meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif.⁹⁰ Indikator tersebut dijelaskan lebih lanjut sebagaimana berikut:

1) Komitmen afektif

Definisi komitmen afektif lebih mengarah pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (*the employee's emotional attachment to*), penyesuaian diri dengan organisasi (*identification with*) dan keterlibatan dalam organisasi (*involvement in the organization*). Karyawan, yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap dalam organisasi karena keinginan mereka. Oleh karena itu, bentuk komitmen ini didasarkan pada keinginan. Namun belum ada kesimpulan yang seragam tentang mekanisme apa yang terlibat dalam menciptakan itu. Akan tetapi Meyer dan Herscovitch mengusulkan bahwa setiap variabel yang akan meningkatkan probabilitas dari tiga hal berikut akan membantu individu dalam penentuan dalam memiliki komitmen afektif. Pertama, seorang individu menjadi terlibat dalam organisasi, yang berarti termotivasi oleh dirinya

⁸⁹ Amal Benkarim dan Daniel Imbeau, "Organizational Commitment and Lean Sustainability: Literature Review and Directions for Future Research", *Sustainability* 2021, 13, 3357. <https://doi.org/10.3390/su13063357>, hal. 7-8.

⁹⁰ Elna Anttila, *Components of Organizational Commitment: A case study consisting line managers from Finnish industrial company for Master's Thesis*, (University of Tampere: School of Education, 2014), hal 8-9.

sendiri sesuai dengan gelombang dalam suatu tindakan. Kedua, seorang individu mengakui nilai (relevansi entitas) atau tindakan untuk dirinya sendiri. Terakhir asosiasi dengan wujud atau tindakan yang akan membentuk identitas individu. Dapat dikatakan bahwa komitmen afektif ini dapat menjadi refleksi atau cerminan akan loyalitas dan dedikasi yang diberikan oleh karyawan atau anggota organisasi. Adapun beberapa kecenderungan ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif seperti menunjukkan rasa memiliki akan organisasi, keterlibatan pada aktivitas organisasi meningkat, keinginan dalam mencapai tujuan organisasi dan rasa ingin bertahan dan tetap tinggal di organisasi tersebut.

2) Komitemen kontinuitas

Komitmen kontinuitas adalah komitmen berdasarkan biaya yang akan terjadi jika seorang anggota organisasi meninggalkan organisasi. Terdapat dua aspek yang mengacu pada komitmen kontinuitas yaitu adanya pertimbangan untung atau rugi anggota organisasi terhadap keinginan untuk terus berekrja. Aspek lainnya mengacu pada tidak terdapatnya pilihan lain yang tersedia antara bertahan atau meninggalkan. Oleh karena itu, orang-orang yang memiliki komitmen kontinuitas yang tinggi akan tetap dan bertahan dalam organisasi karena mereka perlu dan butuh. Hal tersebut dilakukan karena tidak terdapat pilihan dan alternatif lain. Dapat dikatakan bahwa, hal itu akan menghabiskan terlalu banyak biaya apabila memilih untuk pergi. Hal tersebut akan terjadi jika karyawan telah menggunakan banyak waktu dan sumber daya untuk mempelajari sesuatu yang hanya dapat digunakan di organisasi (perusahaan) tertentu atau tidak terdapat kesempatan kerja yang serupa atau lebih baik yang tersedia daripada posisi saat ini.

3) Komitmen normatif

Komitmen normatif mengacu pada perasaan kewajiban seseorang untuk tetap berada dengan organisasi. Dengan kata lain, karyawan tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukannya. Dikatakan bahwa komitmen normatif dipengaruhi oleh komitmen seseorang. Pengalaman baik sebelum dan sesudah memasuki organisasi. Hal ini berarti bahwa tidak hanya sosialisasi organisasi tetapi juga sosialisasi yang terjadi dalam keluarga dan masyarakat pada umumnya juga mempengaruhi bagaimana komitmen normatif karyawan berkembang.⁹¹ Pendapat Wiener mengemukakan bahwa dimensi komitmen normatif sebagai tekanan normatif yang menjadi satu kesatuan secara keseluruhan dalam bertingkah laku. Dengan demikian, dapat memenuhi tujuan ataupun minat organisasi. Hal tersebut dimaksudkan bahwa komitmen normatif berdasarkan pada tingkah laku anggota organisasi yang telah menjadi persepsi umum yang berkaitan erat dengan permasalahan moral.

d. *Organizational Commitment* dalam Perspektif Islam

A Jamil mengatakan berkaitan dengan etika kerja Islam dalam kehidupan setiap muslim dituntut untuk berkomitmen di dunia dengan segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi. Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjahui segala laranganNya.

⁹¹ Elina Anttila, *Components of Organizational Commitmen: A case study consisting line managers from Finnish industrial company for Master's Thesis*, (Univeristy of Tampere: School of Education, 2014), hal 8-9.

Komitmen seseorang dalam perspektif Islam tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah Swt. merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.⁹²

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Fussilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

“Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap (dalam pendiriannya), akan turun malaikat-malaikat kepada mereka (seraya berkata), “Janganlah kamu takut dan bersedih hati serta bergembiralah dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu”. (QS. Fussilat: 30)

Dari ayat di atas dapat di pahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir mau batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan menjadi tercapai. Seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam QS. Al-Kahfi ayat 110 Allah berfirman:

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

⁹² A Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*, (Semarang: Tesis Progam Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro. 2007), 32

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu yang diwahyukan kepadaku bahwa Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Siapa yang mengharapkan pertemuan dengan Tuhannya hendaklah melakukan amal saleh dan tidak menjadikan apa dan siapa pun sebagai sekutu dalam beribadah kepada Tuhannya”.

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik dan bermutu, sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia.⁹³

8. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Deluga *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai tindakan yang melampaui persyaratan pekerjaan yang ditentukan (dalam peran perilaku), dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang bukan kewajibannya atau *extra-role*.⁹⁴ Setiap organisasi mengharapkan karyawannya untuk berperilaku di luar dari tanggung jawab pekerjaannya yang akan menguntungkan organisasi. Borman & Motowidlo mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku *extra-role* yang dimaksudkan untuk membantu orang lain dalam organisasi atau untuk menunjukkan kesungguhan dalam mendukung

⁹³ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Press, 2010)

⁹⁴Deluga, R. J. Leader-Member EXCHANGE Quality and Effectiveness Ratings: The Role of-Supervisor Conscientiousness Similarity. *Group and Organization Management*, 23, no. 2, (1998): 189-216
<https://doi.org/10.1177/1059601198232006>

organisasi.⁹⁵ Organisasi membutuhkan karyawan yang akan bertindak melebihi tugas pekerjaan yang akan membuat organisasi menjadi sukses. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada individu dilihat dari sejauh mana tingkah laku individu membuat kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi.

Aldag dan Reschk mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviors* sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu.⁹⁶

Berbeda dengan Organ yang mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, yang secara tidak langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan mendorong berjalannya organisasi secara efektif. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sering dilakukan oleh karyawan untuk mendukung kepentingan kelompok atau organisasi meskipun tidak secara langsung mengarah pada keuntungan individu.⁹⁷ Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku

⁹⁵Borman, W. C., & Motowidlo, S. J., Task performance and contextual performance: The Meaning for personel selection research. *Human Performance*, 10, no. 2, (1997): 99-109. <https://10.1111/j.14685906.2010.01551.x>

⁹⁶Aldag, R., & Reschke, W. Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. (1997)

⁹⁷ Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Bachrach, D. G, OCB Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and future research. *Journal of Management*, 3, no. 1, (2000): 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>

seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih berdasarkan kesukarelaannya.

Menurut Robbins and Judge *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela dan bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal individu, serta berkontribusi terhadap lingkungan psikologis dan sosial di organisasi. Individu yang terlibat dalam perilaku “kewargaan yang baik” membantu orang lain dalam tim mereka, sukarela melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, serta menghormati aturan dan peraturan yang berlaku. *Organizational Citizenship Behavior* berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial. Kemampuan berempati karyawan bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya.⁹⁸

Penelitian ini menggunakan pengertian berdasarkan definisi dari Organ dalam Podsakoff yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela yang secara tidak langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan mendorong berjalannya organisasi secara efektif.⁹⁹

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Purnamie, peningkatan OCB karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan OCB.¹⁰⁰ Untuk dapat meningkatkan

⁹⁸ Robins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited Vol.27 (2013). <https://doi.org/10.10.1007/BF01148546>

⁹⁹ Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Bachrach, D. G (2000). OCB Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and future research. *Journal of Management*, 3, no. 1, (2000): 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>

¹⁰⁰ Titisari, Purnamie, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014)

OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Menurut Organ et al. peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

- a) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain: kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
- b) Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar karyawan, antara lain: gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.¹⁰¹

c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan penelitian terdahulu, perilaku OCB berpengaruh positif (bermanfaat) apabila diaplikasikan dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.¹⁰² Sedangkan menurut Podsakoff, dkk dalam Purnamie, dapat disimpulkan manfaat perilaku OCB dalam organisasi sebagai berikut:

- a) OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - Karyawan yang menolong rekan kerjanya akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, sehingga akan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut.
 - Membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok dalam organisasi.
- b) OCB meningkatkan produktivitas manajer
 - Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapat saran

¹⁰¹ Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap* (Jakarta: PT. Indeks (Gramedia Group), 2006)

¹⁰² Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008),

atau umpan balik yang berharga untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

- Karyawan yang sopan, menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- c) OCB menghemat sumberdaya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
- Jika karyawan saling menolong untuk menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya membuat manajer punya waktu untuk melakukan tugas lain.
 - Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer, sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar pada mereka.
 - Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam hal pelatihan dan orientasi kerja, akan mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
 - Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship*, akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- d) OCB membantu menghemat sumberdaya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
- Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

- e) OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- Menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi diantara kelompok, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
 - Menampilkan perilaku *courtesy* akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
 - Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
 - Perilaku menolong akan meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
 - Memberi contoh kepada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship*, akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- f) OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
- Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat, akan meningkatkan stabilitas dari kinerja organisasi.
 - Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja organisasi.
- g) OCB meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan
- Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon

perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

- Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
- Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.¹⁰³

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adapun lima indikator menurut Organ yang dapat mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

1. *Altruism*

Altruism yaitu perilaku sukarela yang bertujuan membantu orang tertentu terkait dengan tugas atau masalah yang relevan dengan organisasi atau pekerjaan. *Altruism* menandakan perilaku membantu atau bekerjasama dengan rekan kerja lainnya. Salah satu contoh perilaku *altruism* yaitu individu dengan sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan terkait dengan pekerjaan.

2. *Courtesy*

Courtesy didefinisikan sebagai perilaku yang memperlakukan orang lain dengan hormat. *Courtesy* mencerminkan perhatian dasar kepada orang lain. Contoh perilaku dalam kategori ini yaitu dengan menghormati rekan kerja serta mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja terkait pekerjaan.

3. *Sportmanship*

Sportmanship mengacu pada individu yang memiliki sikap positif terhadap organisasi dengan

¹⁰³ Titisari, Purnamie, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014)

pekerjaan. *Sportmanship* menandakan kesediaan untuk mengabaikan ketidaknyamanan kecil yang muncul di tempat kerja. Salah satu contoh perilaku *sportmanship* yaitu mampu bertoleransi serta rela berkorban dalam organisasi.

4. *Conscientiuosness*

Conscientiousness mengacu pada perilaku sukarela karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum organisasi dalam kehadiran dan mematuhi peraturan. *Conscientiousness* adalah menjadi “warga yang baik” melakukan perilaku di luar *in-role* atau kinerja tugas individu melampaui tingkat minimum yang dipersyaratkan. Salah satu contoh perilaku *conscientiousness* yaitu datang tepat waktu dan mengikuti aturan yang berlaku dalam organisasi

5. *Civic virtue*

Civic virtue mengacu pada perilaku individu yang menunjukkan tanggung jawab untuk berpartisipasi, terlibat atau peduli dengan kehidupan organisasi. *Civic virtue* agak berbeda dari yang lainnya karena sasarannya yaitu organisasi atau kelompok kerja dan bukan pada individu lain. Salah satu contoh bentuk *Organizational Citizenship Behavior* ini yaitu ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan mengikuti perubahan dalam organisasi untuk menjadi lebih baik.¹⁰⁴

e. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perspektif Islam*

Kamil dkk. menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam perspektif Islam merupakan perilaku yang sesuai nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam yaitu:

¹⁰⁴ Sudarmanto, F,L, *Psikologi Organisasi: Tinjauan Perspektif individual (Seri D)* (FKIP: UKI Atma Jaya, 2012)

- 1) Al-Eathaar (Suci, ikhlas)
Menunjukkan keikhlasan karyawan dalam bekerja. Menganggap bekerja sebagai ibadah sehingga sikap membantu rekan kerja semata-mata mengharapkan ridho Allah SWT. saja.
- 2) Qayam al-muwatwanah (moral kemasyarakatan)
Pada OCB konvensional sama dengan indikator *civic-virtual*. Sikap yang menunjukkan kepedulian terhadap organisasi sehingga aktif mengembangkan organisasi.
- 3) Da'wah (menyeru dan mengajak kebaikan)
Sikap yang menunjukkan kesediaannya untuk menyeru dan mengajak rekan kerja senantiasa bertingkah laku sesuai dengan garis aqidah, syari'at dan akhlak muslim. Sikap nyata yang ditunjukkan seperti memberi nasehat, tausiyah dan siar Islam.
- 4) Raf'al haraj (menghilangkan kesukaran/kerugian)
Sikap yang menunjukkan rasa menghormati lembaga sebagai tempat kerja dengan bersikap positif seperti memberikan saran baik untuk Lembaga, menjaga asset Lembaga, menjaga *image* Lembaga meskipun kebijakan Lembaga bertentangan dengan prinsip yang dianutnya¹⁰⁵

Organizational Citizenship Behavior dalam perspektif islam dapat dilihat dari hubungan antar sesama karyawan yang dapat mendukung efektivitas pencapaian tujuan perusahaan, yang sesuai dengan ajaran hablumminallah dan hablumminannas yang didalamnya terdapat nilai keikhlasan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik maka karyawan tersebut dapat diandalkan sehingga mereka mampu bekerja ekstra tanpa pamrih namun dapat berinteraksi dan bekerjasama dengan rekan kerja.

¹⁰⁵ Kamil, Naail Mohammed. Dkk, "Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia," *Asian Academy of Management Journal* 19, No. 1, (2014): 17-46

Karyawan yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* bukan hanya karena mengharapkan *reward* atau balasan di dunia saja, tetapi diikuti dengan tujuan mendapat keuntungan di akhirat atau balasan dari Allah SWT. Karena jika hanya mengharapkan keuntungan dunia saja, maka Allah SWT. hanya akan memberinya setengah keuntungan dunia.

Sebagaimana tercantum dalam Q.S. Asy-Syura ayat 20:

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

“Siapa yang menghendaki balasan di akhirat, akan Kami tambahkan balasan itu baginya. Siapa yang menghendaki balasan di dunia, Kami berikan kepadanya sebagian darinya (balasan dunia), tetapi dia tidak akan mendapat bagian sedikit pun di akhirat” (QS. Asy-Syura:20)

Ayat tersebut menganjurkan agar seorang muslim dalam membantu pekerjaan dan berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya tidak mengharap imbalan dunia, tetapi mengharap imbalan akhirat, karena Inti dari *Organizational Citizenship Behavior* adalah berbuat baik tanpa mengharap imbalan atau *reward*.

B. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹⁰⁶ Berdasarkan kajian teoritis penelitian sebelumnya dan tujuan penelitian maka

¹⁰⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2014), 64.

hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Avey Dkk mengatakan *Psychological Capital* berhubungan dengan sikap dan perilaku (OCB) yang dimediasi oleh emosi positif karyawan untuk perubahan organisasi. Karyawan yang mempunyai *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki emosi yang lebih positif dan kemudian menjadi lebih terlibat dalam organisasi dan juga menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih.¹⁰⁷ Norman et.al., menunjukkan bahwa *Psychological Capital* bertindak sebagai pendahulu *Organizational Citizenship Behavior*.¹⁰⁸ Sesuai dengan George dan Brief yang menemukan bahwa status psikologis positif karyawan memiliki hubungan langsung untuk membantu rekan kerja dan menyelesaikan tugas organisasi bersama.¹⁰⁹

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh Dadang, Hani, dan Indah yang menunjukkan *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹¹⁰ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Julianti dan Dewayani, yang menghasilkan *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

¹⁰⁷ Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H., "A call for longitudinal research in positive organizational behavior," *Journal of Organizational Behavior* 29, no. 5, (2008): 705–711. <https://doi.org/10.1002/job.517>

¹⁰⁸ Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Pigeon, N. G., "The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors," *Journal of Leadership and Organizational Studies* 17 no. 4, (2010): 380–391. <https://doi.org/10.1177/1548051809353764>

¹⁰⁹ George, J. M., & Brief, A. P., "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*," 112, no. 2, (1992): 310–329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>

¹¹⁰ Dadang dkk, *Psychological Capital dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. Co-Management* 4, no. 2, (2021)

Organizational Citizenship Behavior (OCB).¹¹¹ Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh therry dan ika menghasilkan *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.¹¹² Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Shahnawaz dan Jafri yang menghasilkan *Psychological Capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹¹³ Berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan Purnomo yang menunjukkan *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)¹¹⁴

Karyawan yang mempunyai *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki emosi yang lebih positif dan kemudian menjadi lebih terlibat dalam organisasi dan juga menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

b. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Knowledge Sharing merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh organisasi. *Knowledge Sharing* merupakan kunci

¹¹¹ Julianti & Dewayani, "Pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan" *Jurnal psikologi* 8, (2015)

¹¹² Therry Hana Theodora, Ika Zenita Ratnaningsih, "Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pramuniaga PT.X Cabang Tangerang." *Jurnal Empati* 7, No. 2, (2018)

¹¹³ Shahnawaz, M. G. & Jafri, B. P. Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *journal of the indian academy of applied psychology*, VOL. 35, Special issue, P.122-141.

¹¹⁴ Albert Kurnuawan purnomo, "Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai antedden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik," *Jurnal manajemen maranatha* 19, No. 1, (2019)

organisasi untuk menjadi sukses.¹¹⁵ *Knowledge Sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.¹¹⁶

Penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh Frieda dan Suko Priyono, yang menghasilkan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹¹⁷ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin yang menunjukan menghasilkan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),¹¹⁸ Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Sudjiwanati yang menghasilkan *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹¹⁹ Berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Hsiao yang menunjukan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹²⁰ Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Latupapua, dkk yang menunjukan *Knowledge Sharing*

¹¹⁵ Wang S dan Noe R A, Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review* 20 (2010): 115–131

¹¹⁶ Lumbantobing, Paul, *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas* (Bandung: Knowledge Management Society Indonesia, 2011)

¹¹⁷ Frieda dan Suko Priyono. “Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang,” *jurnal pendidikan dan konseling* 4, no. 4, (2022)

¹¹⁸ Muttaqin, Fitri Ainun, “Pengaruh gaji, berbagi pengetahuan, dan budaya organisasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional perspektif Islam (OCBIP) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada PT. Diansurya Global,” *National conference on applied business* 6, (2019): 464-471.

¹¹⁹ Sudjiwanati, Efektifitas Transfer Pengetahuan Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Inovasi. *Psikoidya*. 21. No. 2 (2017): 1-14

¹²⁰ Lin, Hsiu-fen, Relationship between transformational leadership, Knowledge sharing, trust and organizational citizenship behavior. *international journal of innovation, management and technology*. 5. No. (2016): 171-174.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹²¹

Kegiatan *Knowledge Sharing* memungkinkan setiap individu karyawan untuk memahami dan mengetahui tugas rekan kerjanya. Pegetahuan dan pemahaman akan tugas rekan kerja tersebut akan mendorong munculnya OCB antar karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 2: *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

c. *Organizational Commitment* Memoderasi Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Commitment karyawan dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja. Adanya rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja.¹²² Modal psikologi (*PsyCap*) merupakan konstruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses.¹²³ Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diklasifikasikan

¹²¹ Latupapua, Lewaherilla dan Risambessy, “Peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasional dan Perilaku Berbagi Pengetahuan,” *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)* 6, no. 2, (2020)

¹²² Sedarmayanti. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju, 2009)

¹²³ Luthans, F. Youssef dan Avolio, *Organisational behavior.*(8th ed.) (India: McGraw-Hill, 2007)

sebagai perilaku positif dalam organisasi, *Psychological Capital* dapat memunculkan perilaku kerja yang diinginkan organisasi baik yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan (*job description*) maupun yang tidak ditetapkan (*extra-role*), sehingga ada kemungkinan bahwa *psychological capital* secara positif berhubungan dengan OCB dengan diperkuat *Organizational Commitment*.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh Minarsih dan Oka, serta Khoshnammoghadam yang menunjukkan *Organizational Commitment* memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan Didik Wicaksono yang menunjukkan *Organizational Commitment* tidak memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹²⁴

Dengan *Organizational Commitment* karyawan yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 3: *Organizational Commitment* Memoderasi Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

d. *Organizational Commitment* Memoderasi Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Commitment menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin

¹²⁴Wicaksono, Irfan Didik. Pengaruh Modal Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah). *Seiko: Journal Of Management & Business* 5, no. 1 (2022): 586

dicapai oleh organisasi. *Organizational Commitment* bisa tumbuh disebabkan individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada dalam organisasi serta tekad di dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasinya serta berusaha agar organisasi lebih produktif dan *profitable*. Bagi individu berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai serta berpandangan positif berbuat terbaik untuk kepentingan perusahaan.¹²⁵

Knowledge Sharing merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. *Knowledge Sharing* juga dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang menyertakan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan skill, antar pegawai melalui seluruh departemen atau organisasi.¹²⁶ sehingga ada kemungkinan bahwa *Knowledge Sharing* secara positif berhubungan dengan OCB dengan diperkuat *Organizational Commitment*.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh Bambang Suko yang menunjukkan *Organizational Commitment* memoderasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹²⁷ Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Irwanto yang menunjukkan *Organizational Commitment* tidak memoderasi

¹²⁵ Suwanto & Priansa, D, *Manajemen SDM dan Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011)

¹²⁶ Ade Irma & Iriani, "Knowledge sharing and implementation of its enabling factors (A case study of three types of company in Indonesia)," *Jurnal terpublikasi Telkom university bandung* (2015)

¹²⁷ Bambang Suko. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Sipil Provinsi Jawa Tengah). *Seiko: Journal Of Management & Business* 5, No. 1, (2022): 585

pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dengan *Organizational Commitment* karyawan yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

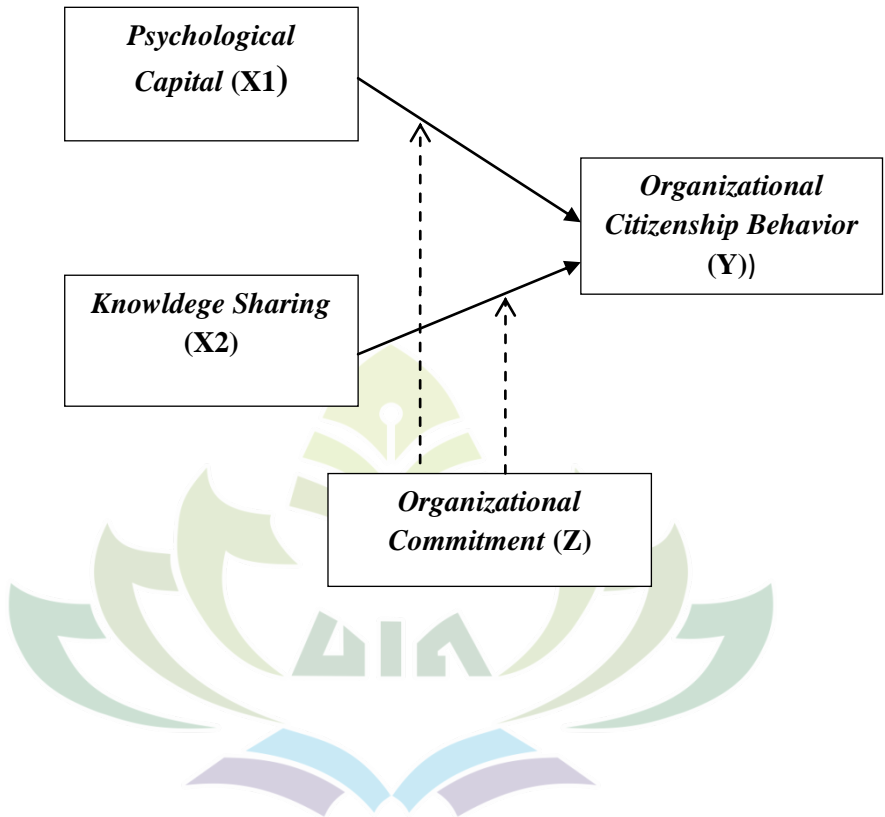
Hipotesis 4: *Organizational Commitment* Memoderasi Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah suatu kerangka pemikiran yang menghubungkan variabel penelitian secara teoritis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat dan menjelaskan secara logis hubungan yang muncul antar variabel untuk menjawab permasalahan dan menjadi dasar dari seluruh proses penelitian.¹²⁸ Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu *Psychological Capital* dan *Knowledge Sharing* yang akan dihubungkan pengaruhnya terhadap variabel Y yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada karyawan Swasta di Bandar Lampung, sedangkan untuk *Organizational Commitment* dijadikan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui apakah *organizational commitment* ikut menentukan meningkat atau tidaknya *organizational citizenship behavior* (OCB) tersebut. (Studi pada karyawan swasta di Bandar Lampung).

¹²⁸ Sekara Uma. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Keempat*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006,) h.27

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- Abdillah, *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. (Yogyakarta: Andi, 2015)
- Ahmad, Subagyo, *Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Elex Media komputindo, 2007)
- Alonso, Belen Vallejo-, “*Identifying, Measuring, and Valuing Knowledge-Based Intangible Assets: New Perspectives*”. (New York: IGI Global, 2011)
- Blau, Peter M, *Exchange and Power in Social Life*, .(New York: John Wiley & Sons, Inc, 1964).
- Bebenroth, R, “Japan and Foreign Direct Investment International Business mergers and Acquisition in Japan, (2015)
- Bernadetha Nadeak, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perguruan Tinggi: Kajian Ilmiah untuk Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Rivita Oppustaka Translitera, 2020), cet. 1, hal. 12-13
- Dalkir, Kimiz, *Knowledge Management In Theory and Practice*. (United States of America: Elsevier, Inc, 2005)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Putaka Utama, 2008), h.58
- Fitzenz, *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*, (New York: Amacom, 2000)
- Hendriyadi Suryani, “Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam,” 2015.

- H.L. Kaila, *Human Resource Development and Business Growth*, (New Delhi: I.K. International Publishing House, 2011), hal. 57.
- HM Jogyanto dan Willy Abdillah, *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris* (Yogyakarta: BPFE, 2009), 62
- Jaksic, M., Rakocevic, S.B., & Martic, M, *Innovative Management and Cases*, 1 ed. (United Kingdom: Palgrave Macmillan, 2014)
- Jason A. Colquit, Jeffrey A. LePine, & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York: McGraw-Hill Education, 2016), ed. 5, hal. 64
- Joharis Lubis dan Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis hingga Perbaikan Teori)*, (Medan: CV. Widya Puspita, 2019), cet. 1
- John A. Wagner III & John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, (New York: Routledge, 2010), chapter. 2, hal. 13
- Juliyansyah Noor, *Metode Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2011), 141.
- Locke, Edwin A, "Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology*," 5 no. 2, (1996): 117-124
- Locke, Edwin A, "Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*." 3, no. 2, (1968): 157-189
- Locke, Edwin, A dan Latham Gary, P, *A Theory of goal setting and task performance. Prentice Hall. Engewood Cliffs. New Jersey, 1990)*
- Lumbantobing, Paul, *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas* (Bandung: Knowledge Management Society Indonesia, 2011)
- Luthan, F., et.al. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. (New York: Oxford University Press, 2007)

- Luthans, F. Youssef dan Avolio, *Organisational behavior*.(8th ed.) (India: McGraw-Hill, 2007)
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J, *Psychological Capital And Beyond*. (New York: Oxford University Press 2007), <https://.org/1093/ISBN>
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior: 7th Edition*. (McGraw-Hill Inc, 2002)
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Press, 2010)
- Nawawi, Hajari H., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nawawi, Ismail, *Manajemen Pengetahuan (knowledge management)* (Bogor: GhaliaIndonesia, 2012)
- Nur Indrianto and Bambang Supomo, *Metode Penelitian Bisnis (Untuk Akuntan dan Manajemen)*, Edisi 1 (Yogyakarta: Bpfe, 2013), h.104
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandra (Surabaya: Zifatama, 2010).h. 24-30
- Ratna Wijayanti, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (STIE Widya Gama Lumajang, Program Studi Akuntansi, 2015), h.21
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2017)
- Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 40
- Robbins, S. P., & Judge, T. A, "Organizational Behavior," *Pearson Education Limited* 27 (2013),

- Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap* (Jakarta: PT. Indeks (Gramedia Group), 2006)
- Robbins, Stephen & Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Cetakan, 2. (Jakarta: Salemba Empat, 2008)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: MandarMaju, 2009)
- Sekara Uma. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Keempat*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006,) h.27
- Stanley Lameshow, *Adequacy Of Sample Size Health Studies*, (USA: Courier International Ltd, 1990), h. 1-8
- Sudarmanto, F,L, *Psikologi Organisasi: Tinjauan Perspektif individual* (Seri D) (FKIP: UKI Atma Jaya, 2012)
- Sugiono. *metode penelitian kualitatif dan R&D* (Bandung. Alfabeta, 2009)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2014)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (mixed method)* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Sugiono, *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*,(Bandung: Alfabeta,2017) h.7
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 115
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 142
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2017,) h. 39
- Suwanto & Priansa, D, *Manajemen SDM dan Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011)

- Theodorus Sudimin, et.al, *Melindungi Martabat Manusia: Bahan Kuliah Teologi Moral Hidup*, (Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata, 2019), hal. 76.
- Titisari, Purnamie, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014)
- Hislop, Donald, *Knowledge Management in Organizations: A Critical Intro Introduction*. (2013)
- Victoria Miroshnik, *Organizational Culture and Commitment*, (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013), hal. 29.
- Wahyudi dan Rendi Salam, *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan: UNPAM Press, 2020), cet. 1, hal. 18

JURNAL

- Ade Irma & iriani, "Knowledge sharing and implementation of its enabling factors (A case study of three types of company in Indonesia)," *Jurnal terpublikasi Telkom university bandung* (2015)
- Adesurya priatama, Bambang suko priyono, "pengaruh modal psikologi dan knowledge sharing terhadap kinerja dengan mediasi organizational citizenship behavior (OCB)", *Ekonomika* 7, no 1, (2023)
- Aiman, rizaldi dan sri rahayu, "Pengaruh *good corporate government* dan *lverage* terhadap kinerja keuangan (studi kasus pada bank umum swasta nasional dan BUMN yang yang terdaftar di BEI tahun 2014-2017)," *E-processing of management* 6, no. 2, (2019): 3190-3198
- Albert Kurnuawan purnomo, " Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai antedden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik," *Jurnal manajemen maranatha* 19, No. 1, (2019)

- Aldag, R., & Reschke, W. Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. (1997)
- Ali Masduqi and Adam Rus Nugroho, “ Analisis Data Menggunakan Aplikasi Related Papers,” *Academia (Accelerating the World’s Reseach)*, 2018, 1-8.
- Amal Benkarim dan Daniel Imbeau, “Organizational Commitment and Lean Sustainability: Literature Review and Directions for Future Research”, *Sustainability* 2021, 13, 3357. <https://doi.org/10.3390/su13063357>, hal. 7-8.
- Ardiyanto, Rijanti, “Pengaruh Knowledge sharing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai KPP Madya Semarang), *Jurnal ekonomika* 1, no 1, (2023)
- Argyris, “organizational leadership dan participation management,” *The journal of Business*. XXVII (1952)
- Ariyanti, Y, “The Effect of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*,” *3rd Annual International Seminar and Conference on Global Issues (ISCoGI 2017)*, 140 (ISCoGI 2017), (2019): 197-294
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H, “A call for longitudinal research in positive organizational behavior,” *Journal of Organizational Behavior* 29, no. 5, (2008): 705–711. <https://doi.org/10.1002/job.517>
- Avey, James. B., Luthans, Fred., Smith, Ronda M., & Palmer, Noel F, “Impact of positive psychological capital on employee well-being over-time,” *Journal of Occupational Health Psychology* 15, no. 1, (2010): 17-20
- Bambang Suko. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Sipil Provinsi Jawa Tengah). *Seiko: Journal Of Management & Business* 5, No. 1, (2022): 585

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J., "Task performance and contextual performance: The Meaning for personel selection research" *Human Performance*, 10, no. 2, (1997): 99-109.
<https://10.1111/j.14685906.2010.01551.x>
- Chita, R. C., David, L., & Pali, C. "Hubungan Antara Self-Control Dengan Perilaku Konsumtif Online Shopping Produk Fashion Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Angkatan 2011," *Jurnal eBiomedik (eBm)* 3, no. 1, (2015): 297-302
- Dadang dk, "Psychological Capital dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar," *Co-Management* 4. no. 2, (2021)
- Darto, M, "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Indivu Di Sektor Publik," *Jurnal Borneo Administrator* 10, no. 1 (2013): 10-30.
- Deluga, R. J., "Leader-Member EXCHANGE Qualoty and Efectiveness Ratings: The Role of-Supervisor Conscientiouness Similarity" *Group and Organization Management*, 23 no. 2, (1998) 189-216
<https://doi.org/10.1177/1059601198232006>
- Du Plessis, Y. & Barkhuize, N. E., "Psychological Capital, a Requisite for Organizational performance in south Africa," *South African Journal of Economic and Managemnt Sciences* 15, no. 1, (2012): 16-30
- Envick, Brooke R, "Beyond Human and social capital: The importance of positive psychological for entrepreneurial success. *Proceedings of The academy of Entrepreneurship*," 10, no. 2, (2014): 13-17
- Erwin Sri Rahayu, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan", (studi pada karyawan medic rumah sakit fatma medika gresik), *jurnal administrasi bisnis (JAB)* 52, No 1, (2017)

- Frieda dan Suko Priyono. “Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang,” *jurnal pendidikan dan konseling* 4, no. 4, (2022)
- Frieda Nuzulia Retna Hidayati, B. Suko Priyono, “Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang, *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 4, (2022)
- Froman, L, “Positive Psychology in the Workplace,” *Journal of Adult Development* 17, no. 2, (2009): 59-69
- George, J. M., & Brief, A. P, “Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*,” 112, no. 2, (1992) 310–329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- gosaria, Danny Ch dan Roy Setiawan, “pengaruh leadership member exchange dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior karyawan di pt. welco”. *Jurnal Agora* 2, no. 1 (2014): 1-9. Surabaya: universitas Kristen petra. Surabaya
- Gupta, M., Shahee, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983
- Indra, Kharis, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 3, no. 1. (2010)
- Irfan dan Bambang, “Pengaruh Modal Psikologi Dan Knowles Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah),” *SEIKO : Journal of Management & Business* 5, no 1, (2022)

- Julianti & Dewayani, “Pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan” *Jurnal psikologi* 8, (2015)
- Kamil, Naail Mohammed. Dkk, “Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia,” *Asian Academy of Management Journal* 19, No. 1, (2014): 17–46
- Karina dyah, “pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pendidikan kabupaten malang”. *Jurnal sains psikologi* 8, no 2, (2019): 238-247
- Lather, P. A. S., & Kaur, M. S, “Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour,” *The International Journal of Indian Psychology*, 35, (2015): 78–84.
- Latupapua, Lewaherilla dan Risambessy, “Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasional dan Perilaku Berbagi Pengetahuan,” *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)* 6, no. 2, (2020)
- Lin, Hsiu-fen, “Relationship between transformational leadership. Knowledge sharing, trust and organizational citizenship behavior. *international journal of innovation, management and technology*, 5, no. 3, (2016): 171-174.
- Luthans, F, “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths,” *Academy of Management Executive* 16, no. 1, (2002): 57-75
- M Nazar Almasri, “Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam,” *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 19, no. 2 (N. D): 134-51, <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Muttaqin, fitri ainun, “Pengaruh gaji, berbagi pengetahuan, dan budaya organisasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional perspektif islam (OCBIP) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada PT. Diansurya

- Global,” *National conference on applied business* 6, (2019): 464-471.
- Nafei, W, “Meta- Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on sadat City University,” *International Journal of Business Administration* 6, no. 2, (2015) <https://doi.org/10.1177/1741143214549975>
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Pigeon, N. G, “The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors,” *Journal of Leadership and Organizational Studies* 17 no. 4, (2010): 380–391.
- Okky Orlando. “Pengaruh *Knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Surabaya)”, *Jurnal Ilmu Manajemen* 6, no. 1, (2018)
- Podsakoff, P, M., Mackenzie, S. B., & Bachrach, D. G., “OCB Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and future research . *Journal of Management*, 3, no. 1, (2000): 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P, “mpact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence,” *Cogent Business and Management*, 3, no. 1, (2016): 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1194174>
- Reuben M. baron and David A. Kenny, “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations,” *Journal of personality and psychology* 51, no. 6 (1986); 1173-83
- Robins, S. P., & Judge, T. A, “Organizational Behavior” *Pearson Education Limited*, Vol. 27 (2013). <https://doi.org/10.1007/BF01148546>

- Sa'ari, H. Knowledge Sharing Behavior in Islam: the Influence of Organizational Culture. (2013)
- Saputri, dkk “Hubungan Antar Leader Member Exchange Dan Psychological Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa” *Jurnal Empati* 6. no. 4 (2018): 125-130.
- Shahnawaz, M. G. & Jafri, B. P. Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behavior. *journal of the indian academy of applied psychology*, VOL. 35, Special issue, P.122-141.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, p., & Barksdale, K, “Social and Economic Exchange: Construct Development and Validation” *Journal of Applied Social Psychology* 36, no. 4, (2006): 837-867
- Siswoyo, Haryono. Mengenal metode structural Equation dan Modeling (SEM) unruk penelitian Manajemen menggunakan amos 18.00 *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN* Vol.7, No. 1 (2017).
- Snape , E. & Redman, T, “HRM Practies, organizational citizenship behavior, and Performance: A Multi-Level Analisis,” *Journal of Management Studies* 47, no. 7, (2010): 1219-1247
- Sudjiwanati (2017). Efektifitas Transfer Pengetahuan Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Inovasi. *Psikovidya*. 21(2). 1-14
- Tarigan, Rini dan Djati, “Dampak sharing knowledge terhadap best operational practice melalui organizational citizenship behavior dan service quality di polwiltabes Surabaya”, *Ekuitas jurnal ekonomi dan keuangan*, 14, no. 2 (2010): 210-224
- Tati Rohayati, Kis Indriyaningrum, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Modal Sosial terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) pada Karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes, *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6, no. 1 (2023): 108 – 115

- Therry Hana Theodora, Ika Zenita Ratnaningsih, “Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pramuniaga PT.X Cabang Tangerang”, *Jurnal Empati*, 7, No 2, (2018)
- Van Den Hoof, B & De Ridder, JA. (Knowledge sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate Use on Knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6).
- Vera Sylvia, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia”, *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11, no. 1 (2021)
- Wang S dan Noe R A, Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review* 20 (2010): 115–131
- Wicaksono, Irfan Didik, “Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah). *Seiko: Journal Of Management & Business* 5, no. 1 (2022): 586
- Wuryanti, & Sulisty, H., “Improving organizational citizenship behavior(OCB) Through Islamic work ethic and knowledge sharing” *International journal of organizational innovation (online)*, 10, no. 2 (2017): 173-187

SKRIPSI

- Inda Liya, “Pengaruh Panic Buying Terhadap Impulse Buying di Masa Pandemi Covid-19 dengan Perilaku Konsumen Muslim Sebagai Mediator (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2021), 72.

TESIS

A Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*, (Semarang: Tesis Progam Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro. 2007), 32

Elina Anttila, *Components of Organizational Commitmen: A case study consisting line managers from Finnish industrial company for Master's Thesis*, (Univeristy of Tampere: School of Education, 2014)

