

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM PERSPEKTIF ISLAM SEBUAH STUDI (APLIKASI TAQWA) TERHADAP KARYAWAN INDUSTRI PENDIDIKAN**

**Farida Elmi dan Widodo Murhanip**

Program Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana  
[farida.elmi@mercubuana.ac.id](mailto:farida.elmi@mercubuana.ac.id) & [dodo.tanjung@gmail.com](mailto:dodo.tanjung@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan memahami *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perspektif Islam (aplikasi takwa) pada karyawan Industri Pendidikan. Jenis penelitian kualitatif dengan model interaktif. Teknik pengumpulan data melalui observasi (semi terstruktur dengan informan penelitian karyawan di ITL Trisakti. Analisis data bersifat induktif dengan model interaktif. Hasil penelitian ini telah menjadi bagian dari usaha yang mengkaji secara ilmiah tentang OCB dalam perspektif Islam, kemudian penerapan aplikasi takwa. Faktor-faktor tersebut ketika diperhatikan dan diterapkan para manajer SDM akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemahaman yang baik dan internalisasi dari nilai-nilai ketakwaan, melahirkan perilaku atau terbentuknya OCB. Mengenai OCB dalam perspektif Islam karyawan ITL Trisakti, secara umum dapat difahami bahwa dimensi *altruism*, *civic virtue*, *advocating high moral standards* dan *removal of harm*, hampir semua didemonstrasikan oleh informan Takwa dapat menjadi diskursus dalam penelitian di institusi pendidikan dan berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi.

**Kata kunci:** *organizational citizenship behavior*, perspektif Islam dan takwa.

**Abstract.** This Research purpose to describe and know Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Islamic Perspective (Taqwa Application) in Education Industry Employee. Type of Qualitative Research with Interactive Model. Data Collection Technics through Observation (a half structure with Employee Research Informan in ITL Trisakti. Data Analysis are inductive with interactive model. The research result is being a part from business which scientific study about OCB in Islamic Perspective, then applied taqwa application. That factors when looked and applied with Human Resource Manager will generate higher level of performance. Good knowledge and internalization from piety values was born behavior or generate OCB. About OCB in Islamic Perspective of ITL Trisakti employee, generally can know *altruism*, *civic virtue*, *advocating high moral standards* and *removal of harm* dimensions. Almost all demonstration by Takwa Informan which can be discourse to research in Education Institutions and contribution to reach the organization purpose.

**Keywords:** Organizational citizenship behavior, Islamic perspective and takwa

### **PENDAHULUAN**

Selama beberapa dekade ini, perilaku individu dalam organisasi dan dunia kerja telah menarik banyak perhatian para pakar dan penggiat manajemen. Berbagai jenis perilaku baik sebagai individu ataupun organisatoris telah diamati dan dieksplorasi ketika menganalisis konsep-konsep tentang Sumber Daya Manusia (SDM). Perilaku itu diantaranya adalah perilaku pro-sosial atau perilaku peran ekstra, atau lebih populer disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB telah digunakan untuk mendeskripsikan perilaku individu yang tidak dikenal secara tersirat maupun tersurat oleh sistem reward yang resmi dan secara keseluruhan (agregat) mendukung efektifitas dan efisiensi bagi sebuah organisasi Organ (2006:8). Studi menunjukkan organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB, akan memiliki kinerja lebih baik dibanding organisasi

lain. Ini karena sebagai warga organisasi, karyawan akan menampilkan perilaku yang menguntungkan, seperti mengambil tugas tambahan, sukarela membantu orang lain di tempat kerja, mengikuti aturan perusahaan (meskipun tidak ada orang yang melihat), mempromosikan dan melindungi organisasi, menjaga sikap positif dan bertoleransi terhadap hal yang tidak menyenangkan di tempat kerja Bolino dan Turnley (2003) dalam Rahmi (2016: 65).

Dalam observasi awal, peneliti menengarai adanya sedikit perhatian dari manajemen terhadap perilaku individu dalam organisasi di lokasi penelitian, apalagi perilaku *OCB* karyawan dalam organisasi tersebut, padahal jika hal ini terpetakan dengan baik dan ada upaya untuk memberdayakan potensi tersebut maka manajemen ITL Trisakti dapat mengambil keuntungan agar tujuan institusi pendidikan ternama ini dapat tercapai secara lebih efektif.

Salah satu faktor penting yang belum dieksplorasi secukupnya dalam kajian tentang *OCB* adalah dari perspektif Islam, oleh karena itu penelitian ini mencoba untuk memaknai bagaimana *OCB* dalam perspektif Islam dan bagaimana takwa diimplementasikan atau didemonstrasikan oleh para informan yang merupakan karyawan muslim dalam sebuah organisasi yang heterogen (multi ras dan agama).

## KAJIAN TEORI

**Organizational Citizenship Behavior (OCB).** Telah digunakan untuk mendeskripsikan perilaku individu yang tidak dikenal secara tersirat maupun tersurat oleh sistem reward yang resmi dan secara keseluruhan (*agregat*) mendukung efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi Organ (2003:16) menyimpulkan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor pendorong yang memiliki kaitan yang erat dengan perilaku (*OCB*). Seorang dengan komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan lebih dari tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya dengan sukarela, dedikasi yang sifatnya *extra effort*.

**Dimensi OCB.** Istilah *OCB* pertama kali diajukan oleh Organ yang mengemukakan lima dimensi primer dari *OCB* (Kamil, 2014: 3)

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

**Operasionalisasi Dimensi OCB.** Berkaitan dengan hal tersebut, operasionalisasi dimensi-dimensi *OCB* di kalangan peneliti menjadi sangat beragam. Bettencourt (2001) dalam Ravens (2014:64) misalnya, mengajukan 3 dimensi *OCB*, yaitu *loyalty*, *participation*, dan *service orientation*. Sementara Graham (1994) dalam Ravens (2014:64), mengkonseptualisasikan 3 pendekatan dalam dimensi *OCB* yang diadopsi dari literatur-literatur politik klasik dan modern, yaitu *organizational obedience*, *organizational loyalty*, dan *organizational participation*.

Beberapa pengukuran tentang *OCB* individu telah dikembangkan. Salah satunya yang cukup terkenal adalah Skala Morrison Menurut Aldag & Resckhe (1997) dalam Simanulang (2010:14) yang merupakan salah satu skala pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik, skala ini mengukur kelima dimensi *OCB* sebagai berikut:

1. *Altruism* - perilaku membantu orang lain dalam hal yang spesifik.
2. *Conscientiousness* - perilaku yang melampaui persyaratan minimum dalam hal seperti kehadiran, mematuhi peraturan, istirahat, dan sebagainya.
3. *Sportmanship* - kesediaan untuk mentolerir dari keadaan ideal tanpa mengeluh; menahan diri dari kegiatan seperti mengeluh dan keluhan kecil.
4. Kewargaan Sipil - Keterlibatan dalam fungsi organisasi.
5. *Courtesy* - Menyimpan informasi tentang acara dan perubahan organisasi.

**OCB dalam Perspektif Islam.** Sebagian besar penelitian mengenai *OCB* dilakukan dengan sandaran sistem nilai dari Barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang Islam. Sistem nilai Barat membahas perihal yang berhubungan dengan faktor keduniaan karena filsafat materialisme yang sangat kental dan substantif bagi mereka, sedangkan sistem nilai Islam tidak hanya mempertimbangkan dunia saja tapi juga akhirat sebagai substansi esoterisnya.

Mengambil salah satu definisi *OCB* dari Smith et.al (1983) *OCB* diartikan sebagai perilaku memberikan kontribusi atau performa lebih kepada orang lain diatas diri sendiri. Dalam Islam, deskripsi tersebut merupakan satu dari sekian banyak karakteristik seorang muslim, seperti yang dicatat lebih dalam sebuah hadist, Rasulullah SAW berkata: “*Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.*” (HR. Thabrani dan Daruquthni”).

Penelitian ini menggunakan faktor-faktor dari *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam yang dirumuskan peneliti sebelumnya serta dikembangkan oleh Kamil (2014) dalam Assyofa (2014:83) yang terdiri dari empat faktor yaitu: *Altruism, Civic Virtue, Advocating high moral standards* (Dakwah), dan *Removal of harm (mencegah kerusakan)*.

Etika Kerja dalam Islam berasal dari Quran dan dalam perkataan maupun perilaku Nabi Muhammad SAW, ia memiliki 4 (empat) pilar – usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku yang menekankan tanggung jawab moral. Pilar-pilar ini menegaskan bahwa bagaimana bekerja dan mengelola usaha harus dilakukan semaksimal mungkin sesuai kemampuan seseorang. Ali dan Al Owaihan (1999) dalam Forster (2014: 30) juga berpendapat bahwa implikasi yang lebih dalam lagi adalah bahwa bekerja adalah untuk mendorong perkembangan individu dan hubungan sosial: pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri: memandang bahwa dedikasi seseorang dalam bekerja dan berkeaktifitas adalah tindakan bernilai kebaikan.

**Prinsip Maslahat (Public Good).** Dalam upaya untuk menetapkan kebutuhan *OCB* dari perspektif Islam, bagian ini membahas salah satu konsep Islam yang menonjol, prinsip maslahat, yang dapat digunakan untuk menjawab kesenjangan riset yang ada dalam literatur *OCB*. Syariat didefinisikan sebagai sistem etika dan nilai-nilai yang mencakup semua aspek kehidupan (misalnya, pribadi, sosial, politik, ekonomi dan intelektual) dengan sandaran yang tidak berubah serta cara-cara utamanya menyesuaikan diri dengan perubahan, dan tidak dapat dipisahkan atau diisolasi dari keyakinan dasar, nilai dan tujuan dasar Islam Sadar (2003) dalam Kamil (2017:26).

Syari'ah adalah sistem yang lengkap dan terintegrasi yang mencakup semua aspek kehidupan baik itu individu atau sosial, di dunia ini dan akhirat, hal ini mencerminkan pandangan holistik Islam. Dusuki dan Abdullah (2008) dalam Kamil (2017: 26) lebih lanjut menjelaskan bahwa pemahaman kontemporer dari satu konsep, misalnya maslahat publik menurut syari'ah dapat mengarah pada pemahaman teoritis ekonomi, bisnis, sains dan teknologi, lingkungan dan politik.

Demikian pula, tidak memahami konsep kunci dapat menghambat perkembangan di semua bidang ini. Abdel Kader (2003) menyatakan banyak sarjana hukum Islam era klasik menganjurkan prinsip kebaikan (maslahat) dan tujuan syari'ah (maqasid al-syari'ah) dalam pemikiran hukum Islam (fiqh), misalnya, Al-Juayni (1865), Al-Ghazali (1111), al-Razi (1209), al-Amidi (1233), al-Salmi

(1288), Ibnu Taimiyah (1327), al-Shatibi (1388), Ibnu al-Qayyim al-Jawziyah (1350), dan al-Tufi (1316).

Menurut mazhab pemikiran Maliki, Penyusunan aturan atas dasar al-masalih al-mursalah harus memperhitungkan kebaikan publik selama baik dan sesuai dengan syari'at. Dengan demikian, alat ini harus memenuhi tiga kondisi: (1) harus berurusan hanya dengan transaksi sosial (mu'amalat) jika dipandang perlu dan bukan tindakan ibadah (ibadah), yang ketat tunduk pada hukum syariat sebagai sumber utama; (2) kepentingan harus selaras dengan semangat syariah; dan (3) kepentingan yang merupakan hal yang penting.

**Tujuan-tujuan syariat Islam (Maqasid Syari'ah).** Menurut Al-Ghazali tujuan syari'at adalah untuk mempromosikan kesejahteraan umat manusia, yang terletak dalam menjaga lima kebutuhan esensial manusia: 1) Iman (agama); 2) Diri manusia (nafs); 3) Kecerdasan (aql); 4) Keturunan (nasl); dan Kekayaan (maal). Apapun yang menggaransi dari kelima hal ini dimungkinkan dan sesuai dengan kepentingan umum (Hallaq, 2004) dalam Kamil (2017: 28).

Oleh karena itu, sejalan dengan tujuan syari'at, adalah tugas setiap muslim yang taat dalam organisasi kontemporer untuk bertindak dengan cara yang akan melestarikan faktor-faktor tersebut, yang dalam satu atau lain cara dapat menghasilkan perilaku *OCB*.

**Pengertian Takwa.** Kata takwa berasal dari kata waqaya yang memiliki arti takut, menjaga diri, tanggung jawab dan memenuhi tanggung jawab. Karena itu orang yang bertakwa adalah orang yang takut kepada Allah SWT berdasarkan kesadaran, mengerjakan perintah-Nya dan tidak melanggar larangan-Nya baik secara lahiriah maupun batiniah, ia takut terjerumus ke dalam perbuatan dosa.

Orang yang takwa adalah orang yang menjaga (membentengi) dirinya dari perbuatan jahat, memelihara diri agar tidak melakukan perbuatan yang tidak diridhai oleh Allah SWT., bertanggung jawab mengenai sikap tingkah laku dan perbuatannya serta memenuhi kewajiban. Di dalam QS. Al-Hujarat ayat 13, Allah SWT. mengatakan bahwa:

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىكُمْ

Manusia yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling takwa. Dalam surat lain, takwa dipergunakan sebagai dasar persamaan hak antara pria dan wanita (suami dan isteri) dalam keluarga, karena pria dan wanita diciptakan dari jenis yang sama (QS. An-Nisa ayat 1). Sedangkan dalam QS. Al-Baqarah ayat 117 makna takwa terhimpun dalam pokok-pokok kebajikan.

Ibnu Taimiyah memberikan kita penjelasan menarik mengenai pengertian takwa. Beliau berkata, "Takwa adalah mengerjakan semua perintah dan menjauhi larangan. Ada juga yang mengatakannya sebagai usaha menciptakan penghalang antara manusia dengan azab Allah. Ada juga yang mengatakan takwa adalah ilmu tentang cara mendekati Tuhan. Dan ini merupakan derajat Ihsan sebagaimana dikemukakan dalam hadis beikut. "Hendaknya engkau beribadah seakan-akan melihat Allah. Kalau engkau tidak melihat-Nya, sesungguhnya Dia melihatmu (Riwayat Bukhari No.50 dan 4659) dalam AlQarni (2017:167). Tidaklah seseorang dikatakan mendekati diri pada Allah selain dengan menjalankan kewajiban yang Allah tetapkan dan menunaikan hal-hal yang sunah. Allah Ta'ala berfirman: "Tidaklah seorang hamba mendekati diri pada-Ku dengan amalan wajib yang Aku cintai. Dan hamba-Ku senantiasa mendekati diri pada-Ku dengan amalan sunnah hingga Aku mencintainya." Inilah hadits shahih yang disebut dengan hadits qudsi diriwayatkan oleh Imam Bukhari." (Al Majmu' Al Fatawa, 10: 433).

Para ulama telah menjelaskan apa yang dimaksud dengan takwa. Di antaranya, Imam Ar-Raghib Al-Asfahani mendefinisikan: "Takwa yaitu menjaga jiwa dari perbuatan yang membuatnya berdosa, dan itu dengan meninggalkan apa yang dilarang, dan menjadi sempurna dengan meninggalkan sebagian yang diharamkan" (Al-Mufradat Fi Gharibil Qur'an, hal 531)

Sedangkan Imam An-Nawawi mendefinisikan takwa dengan “Menta’ati perintah dan laranganNya”. Maksudnya menjaga diri dari kemurkaan dan adzab Allah Subhanahu wa Ta’ala (Tahriru AlFazhil Tanbih, hal 322). Hal itu sebagaimana didefinisikan oleh Imam Al - Jurjani “Takwa yaitu menjaga diri dari siksa Allah dengan menta’atiNya. Yakni menjaga diri dari pekerjaan yang mengakibatkan siksa, baik dengan melakukan perbuatan atau meninggalkannya” (Kitabut Ta’rifat :68)

**Operasionalisasi Takwa.** Di sisi lain, hubungan antara etika kerja dan agama dalam Islam berbeda dibandingkan dengan Protestanisme. Dalam Islam, kepercayaan pada Tuhan meliputi semua aspek kehidupan dan orang yang beriman adalah orang yang percaya pada Tuhan dan melakukan perbuatan baik, bertindak yang menghargai manusia mematuhi perintah agama. Berkenaan dengan kepercayaan dan lingkungan tempat kerja ini, Etika Islam adalah konstruksi yang dikembangkan untuk memasukkan nilai-nilai etika agama dalam kehidupan profesional seseorang yang merupakan manifestasi nilai ketakwaan.

Menurut Rizk (2008) dalam Suib (2017: 282), Etika Islam adalah kecenderungan terhadap pekerjaan dan memandang kerja sebagai kebaikan dalam kehidupan manusia. Ini termasuk harapan Islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja disertai dengan upaya, kerja sama, tanggung jawab, interaksi sosial, pengorbanan, dan kreativitas. Etika Islam didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral (takwa) yang ditentukan dalam Al-Quran dan Sunnah yang memandu sikap karyawan dan perilaku di tempat kerja mereka Quoquab & Mohammad (2013) dalam Muhammad (2015:563).

Di tempat kerja, ia menekankan dan mendukung nilai-nilai luhur dan luhur seperti kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kedermawanan, dan tanggung jawab Yousef (2001) dalam Muhammad (2015: 563). Bahkan, Etika kerja Islam merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kemampuan semua jenis organisasi Al-Modaf (2005) dalam Muhammad (2015: 563). Selain itu, Abeng (1997) dalam Muhammad (2015: 563) mengindikasikan bahwa organisasi dapat bekerja pada level tinggi produktivitas dan kompetensi dengan mengadopsi kerangka etika Islam yang memandu dan membantu mengaturnya kerja.

**Dimensi Takwa.** Menurut Khan (2017:56) secara substansi takwa itu memiliki dua dimensi: yaitu yang berkaitan dengan kehidupan duniawi dan dimensi kedua berkaitan dengan kehidupan akhirat. Orang-orang zalim, ahli maksiat, dan non-muslim yang hidupnya senang, makmur, kaya, dan menikmati kemajuan dalam bidang sains dan teknologi, karena mereka sudah melaksanakan dimensi syarat-syarat takwa yang pertama; mereka telah selaras mengikuti sunatullah, hukum-hukum kausalitas definitif yang sudah Allah gariskan di dunia.

Sementara itu dalam Q.S. Al-Mujadalah:11: “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat”. Dengan menggabungkan ilmu dan keimanan maka Allah akan meninggikan kedudukan seseorang. Oleh karena itu, seorang muslim sejati harus megamalkan kedua dimensi takwa agar meraih kebahagiaan dunia dan akhirat sekaligus, Iman sebagai landasan transedental sedangkan ilmu sebagai kecakapan teknis-operasional yang mumpuni.

**Dinamika Hubungan Religiusitas dan OCB.** Merupakan perilaku prososial yang berkaitan dengan kontribusi di luar peran formal yang ditampilkan oleh seorang karyawan dan tidak mengharapkan imbalan atau hadiah formal dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan efektivitas organisasi Organ, Podsakoff, & MacKenzie dalam Kamil (2014:21). Terdapat dimensi-dimensi dalam OCB, yaitu: helping behavior, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Berdasarkan dimensi tersebut,

dapat ditarik kesimpulan bahwasanya orang yang melakukan *OCB* akan bekerja dengan sukarela, tanpa pamrih, tanpa ada paksaan, bertanggung jawab, dan antusias dalam setiap aktifitas pekerjaan.

Nilai-nilai agama sangat mendorong pemeluknya untuk berperilaku baik terhadap sesama dan bertanggung jawab atas segala perbuatannya serta giat berusaha untuk memperbaiki diri, masyarakat dan organisasi tempat dia bernaung dan berkarya agar menjadi lebih baik. Maka para manajer SDM harus memberikan apresiasi, perlakuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi individu-individu tersebut agar potensi mereka dapat diberdayakan untuk perkembangan mereka sendiri sekaligus mendorong pertumbuhan berkelanjutan bagi organisasi.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Karakas (2010) dalam Assyofa (2013:91) bahwa spiritualitas memberikan karyawan rasa keterkaitan dengan sekelilingnya atau organisasi. Hal ini menyebabkan tingginya spiritualitas berpengaruh terhadap tingginya *OCB* dalam organisasi. Perhatian kecerdasan spiritual pada arti dan nilai dalam hidup yang mengarahkan kegiatan, dan perilaku kita dalam konteks yang lebih kaya. Menurut Wolman (2001) dalam Muhdar (2014:39), kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia untuk bertanya tentang makna hidup mereka dan merasakan hubungan antara mereka dan kehidupan mereka. Demikian pula, Rogers (2003) dan Yang (2006) dalam Muhdar (2014:39) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk membangun makna melalui intuitif melihat keterkaitan antara pengalaman hidup-dunia dan lingkup batin dari psikis orang.

Menurut Zohar & Marshal (2000) dalam Muhdar (2014:39), kecerdasan spiritual adalah yang paling lengkap dari semua kecerdasan (misalnya Kecerdasan emosional), karena didasarkan pada spiritualitas manusia. Oleh karena itu, menurut Saidy, et. al., (2009) dalam Muhdar (2014:39) orang-orang yang cerdas secara spiritual, bisa mengendalikan emosi mereka dengan baik dan kemudian, berdampak pada pemikiran yang baik terhadap orang-orang. Keshalihan seseorang menjelaskan bagaimana individu bersikap dan berperilaku (Palupi & Tjahjono, 2016) dalam Siswanti (2017: 279).

Dalam beberapa literatur dinyatakan bahwa religiusitas berhubungan positif dan signifikan dengan *OCB* (Kutcher et al., 2010) dalam Siswanti (2017: 279). Glock dikutip oleh Moberg, dalam Neugarten, Havighurst, & Tobin (1968) dalam Siswanti (2017: 279) mengemukakan lima tipe ekspresi religius yang dikenal sebagai dimensi-dimensi inti religiusitas, sebagai berikut: a. Dimensi pengalaman atau religious feeling atau *experiential dimension*, yakni menunjukkan seberapa jauh tingkat seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan serta pengalaman-pengalaman religius, misalnya: seseorang merasa lebih dekat dengan Tuhannya, merasakan dicintai oleh Tuhan, merasakan doa-doanya terkabul oleh Tuhan, merasakan ketenangan dalam hidup, dan sebagainya (Ancok, 1994). b. Dimensi ideologis atau *religious belief* atau *the ideological dimension*, yakni menunjukkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kebenaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang fundamental atau dogma. Isi dimensi ini berbeda-beda pada tiap agama dan sering dikenal sebagai aspek keimanan, misalnya: percaya adanya makhluk goib, hari kiamat, surag, neraka, siksa kubur, dan sebagainya. c. Dimensi ritualistik atau *religious practice* atau *the ritualistic dimension*, yakni menunjukkan tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan ritual yang dianjurkan oleh agama yang dianut. Dimensi ini berkaitan dengan ibadah-ibadah keagamaan baik ibadah yang dilakukan berkelompok maupun ibadah sendiri-sendiri. d. Dimensi intelektual atau *religious knowledge* atau *the intellectual dimension*, yakni tingkat pengetahuan dan pemahaman seseorang mengenai ajaran-ajaran agamanya, terutama ajaran yang dimuat di dalam kitab sucinya.

## METODE

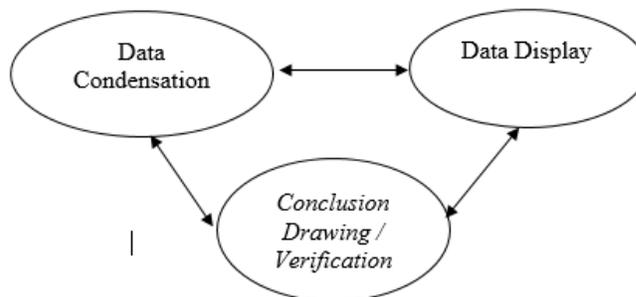
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengambilan data dilakukan secara triangulasi

(triangulasi data). Analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan observasi. Pada proses pengumpulan data, pendekatan personal antara peneliti dan sumber data menjadi instrumen utama dalam penelitian ini. Pemilihan informan ini didasarkan atas subyek yang banyak memiliki informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan bersedia memberikan data. Berdasarkan kriteria ini, maka peneliti menetapkan informan kunci penelitian ini adalah: 4 (empat) karyawan Institut Transportasi dan Logistik Trisakti yang merupakan tenaga pendidikan berlatar belakang muslim yang sudah mengabdikan lebih dari lima tahun. Obyek observasi dalam penelitian ini adalah (1) tempat dimana interaksi dalam situasi sosial sedang berlangsung, yaitu kampus ITL Trisakti, ruang kerja dan kelas-kelas informan, (2) subyek atau informan dan (3) kegiatan yang dilakukan informan dalam peristiwa yang sedang berlangsung. Dalam prakteknya, peneliti telah melakukan pra observasi selama 6 (enam) bulan, karena peneliti adalah karyawan di ITL Trisakti dan peneliti telah mengobservasi keseluruhan peristiwa untuk mengamati kegiatan keseharian informan di lingkungan kerja mereka.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya tentang konstruk takwa dan *OCB* serta aplikasi takwa dalam lingkup kerja mereka. Dalam prakteknya, peneliti telah melakukan pra observasi dalam enam (6) bulan ini, penulis telah mengobservasi keseluruhan peristiwa untuk mengamati kegiatan keseharian informan di lingkungan kerja mereka.

Data penelitian dianalisa dengan pendekatan kualitatif menggunakan strategi studi kasus, dimana peneliti membuat deskripsi yang detail tentang situasi, kegiatan, atau peristiwa maupun fenomena yang dilakukan informan berkaitan dengan perilaku *OCB* mereka di tempat kerja. Analisa data kemudian dilakukan dengan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014:10) yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*). Secara lebih terperinci, langkah-langkah penelitian ini akan diterapkan sebagaimana berikut:



**Gambar 1.** Komponen-Komponen Analisis Data Model Interaktif

Sumber: (Miles, Huberman dan Saldana, 2014: 14)

- 1) *Selecting Data*. Informasi-informasi dalam penelitian ini yang berhubungan dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, takwa, spiritualisme Islam, operasionalisasi nilai religiusitas dan konteks sosialnya (dunia kerja) dikumpulkan pada tahapan ini.
- 2) *Focusing*. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan rumusan masalah. Fokus data padarumusan masalah pertama yaitu; Apakah makna Takwa bagi karyawan ITL Trisakti?

rumusan masalah kedua, Bagaimana aplikasi takwa dalam dunia kerja? Dalam rumusan masalah ketiga yaitu; Bagaimana takwa menjadi anteseden untuk meningkatkan *OCB*?, Terakhir rumusalan masalah penelitian ini yaitu; Bagaimana kaitan (nexus) antara takwa dan *OCB*?

- 3) *Abstracting*. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data. Jika data yang menunjukkan *OCB* dan takwa beserta dimensi masing-masing konsep itu dirasakan memadai dan jumlah data sudah sesuai, maka data tersebut diolah untuk menjawab masalah yang diteliti.
- 4) *Simplifying and Transforming*. Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, misalnya pemilihan konsep *OCB* dalam Islam diutamakan dibandingkan dalam konsep Barat, memisahkan konteks sosial takwa dalam dunia kerja, penerjemahan dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia, *paraphrasing* dari sumber dan informan, dll.
- 5) Penyajian data (*data display*). Peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian tulisan yang mendeskripsikan proses penelitian, mulai dari pengambilan data, analisa, dan pembahasan hasil penelitian. Setelah mengumpulkan data terkait konstruk takwa dan *OCB*, aplikasi takwa dan kaitan antara takwa dan *OCB* maka langkah selanjutnya peneliti mengelompokkan hasil observasi dan wawancara untuk disajikan dan dibahas lebih detail.
- 6) Penarikan Kesimpulan (*Conclusion drawing*). Peneliti menyimpulkan data sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di bab I yang terdiri dari empat rumusan masalah. Data yang sudah dideskripsikan, disimpulkan secara umum. Kesimpulan tersebut meliputi unsur *OCB*, takwa, kaitan *OCB* dan takwa, dan aplikasi *OCB* dan takwa dalam konteks sosial. Setelah disimpulkan, analisis data kembali pada tahap awal sampai semua data yang kompleks diurai menjadi jelas. Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang berhasil dikumpulkan dari berbagai sumber atau sering disebut juga triangulasi data.

Setelah itu, langkah berikutnya membuat kondensasi data yang dilakukan dengan cara menyusun abstraksi yang berisi intisari dari setiap fokus yang diteliti. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam bentuk satuan-satuan untuk kemudian dibuat kategorisasi. Tahap berikutnya adalah memeriksa keabsahan data. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif melalui *credibility test* (kredibilitas), pengujian kredibilitas terhadap data hasil penelitian ini dilakukan dengan dua (2) teknik yaitu;

- *Persistent Observation*, yaitu melakukan observasi yang serius terhadap peristiwa yang diamati yaitu aktivitas karyawan dan kegiatan belajar mengajar dosen ITL Trisakti;
- *Triangulation*, Yakni berupaya untuk mengecek kebenaran data tertentu dan membandingkannya dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan dengan berbagai cara, yaitu : a. Triangulasi sumber, data yang telah dianalisis oleh peneliti diambil dari berbagai sumber dengan latar belakang pendidikan (sarjana - pascasarjana), posisi (staf, dosen, pejabat struktur), usia (30s/d 48 tahun) yang dipadukan sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan sumber data tersebut. b) Triangulasi waktu, dalam rangka pengujian kredibilitas data peneliti melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda agar bisa memberikan perbandingan kredibilitas dan objektivitas berdasar waktu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Analisa Antar Subyek untuk Aspek *OCB* dalam Perspektif Islam.** Pembahasan *OCB* dalam pespektif Islam karyawan ITL Trisakti, secara umum dapat difahami bahwa dimensi *altruism*, *civic*

*virtue, advocating high moral standards* dan *removal of harm*, hampir semua didemostrasikan oleh informan, adapun yang tidak terlihat adalah pada dimensi *advocating high moral standards*, dua informan tidak memiliki (lemah) karakter ini dalam perilakunya. Hal ini bukan berarti mereka toleran terhadap adanya fenomena yang bertentangan dengan ajaran Islam, tetapi tidak menyuarakannya atau menginformasikannya kepada pihak lain, secara prinsip mereka menolak.

Perilaku kewargaan organisasi merupakan konstruk yang penting karena dapat mendorong efektifitas organisasi, berjalannya program organisasi, dalam penelitian mutakhir ditemukan adanya bukti bahwa *OCB* berkontribusi meningkatkan efektifitas SDM dalam organisasi dan kepuasan pelanggan (Podsakof and Mackenzie, 1997; Walz and Niehoff, 2000; Koys, 2001) dalam Burke and Cooper (2007:57).

Temuan tentang motivasi subyek penelitian adalah untuk meraih keridhoan Allah SWT sesuai dengan pemahaman Mokhtari (2017) secara umum, sikap spiritual dan tindakan spiritual telah mendorong orang untuk mendukung operasi organisasi dan melaksanakan tugas melampaui harapan. Dapat dikatakan bahwa orang-orang dengan spiritualitas Islam dapat memainkan peran yang lebih efektif dalam mempromosikan budaya organisasi berdasarkan *OCB*, ini dapat dilihat sebagai manfaat dari penerapan *OCB* seperti meningkatkan produktivitas manajemen organisasi, pelepasan sumber daya organisasi, meningkatkan stabilitas kinerja dan hal-hal lain dalam organisasi.

Pemahaman yang baik dan internalisasi dari nilai-nilai ketakwaan, melahirkan perilaku atau terbentuknya karakter yang bertanggung jawab seperti; datang tepat waktu, ikhlas melakukan pekerjaan di luar tugas pokok, tidak pamrih, mendukung program organisasi dan menyikapi dengan positif, merasa terpanggil dan kritis terhadap hal-hal yang tidak sesuai dengan keyakinan spiritual, dll.

Penghayatan ajaran-ajaran Islam akan menghantarkan seseorang untuk memiliki keunggulan baik dalam aspek spiritual dan sosial, Wibowo (2016) menjelaskan bahwa religiusitas memberikan kontribusi signifikan terhadap perilaku *OCB* karyawan. Mohabati (2014) menambahkan, individu yang memiliki skor tinggi pada Etika Islam berhubungan positif dengan *OCB*. Empat (4) dimensi *OCB* yang dimiliki subyek penelitian mengindikasikan bahwa mereka memiliki kecerdasan spiritual yang cukup tinggi, hal ini diafirmasi temuan Muhdar (2014) bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual, *OCB* dan kinerja.

Subyek penelitian tidak mensyaratkan adanya kepuasan kerja, gaji, keadilan organisasi ataupun beban kerja sebagai prasyarat untuk menampilkan *OCB*. Menurut hemat penulis, budaya masyarakat Indonesia yang terkenal dengan jargon gotong royong bersesuaian dengan nilai-nilai dalam Islam, sehingga secara umum akan memudahkan lahirnya perilaku kewargaan yang baik, ini dibuktikan dalam temuan oleh Diana (2014).

Untuk memperkuat temuan bahwa para subyek memiliki potensi *OCB* maka penulis mensinkronkan dengan teori yang disusun oleh Raven (2014) bahwa pendekatan dalam dimensi *OCB* adalah *organizational obedience*, *organizational loyalty* dan *organizational participation*. Semua pendekatan itu divalidasi dengan analisa data yang dilakukan peneliti, maka subyek penelitian ini terbukti menunjukkan ketaatan, loyalitas dan partisipasi terhadap organisasi.

**Analisa Antar Subyek untuk Aplikasi Takwa.** Bagian ini akan membahas tentang aplikasi takwa subyek penelitian berdasarkan teori dari Khan (2017) yang membagi dimensi takwa menjadi dua (2) yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat.

Mencermati analisa data yaitu observasi dan wawancara, bisa ditegaskan bahwa mereka mengutamakan dan menjadikan ketakwaan sebagai prinsip, ketika ada hal yang bertentangan dengan keyakinan sebagai muslim, maka mereka akan memilih untuk meninggalkannya.

Menjawab pertanyaan wawancara tentang konsistensi mereka dalam menjalankan ritual agama, semua menjawab dengan jelas bahwa hal itu mereka coba maksimal wujudkan, sholat wajib,

puasa, menggunakan hijab bahkan dengan ditambah ibadah-ibadah sunah dan sosial, seperti sholat dhuhya, sedekah, menyadari kerukunan sosial, kejujuran, dll. Ini menandakan bahwa mereka memiliki kesadaran spiritual atau ketakwaan yang baik.

Dengan menjalankan ritual agama secara konsisten mereka merasa mendapat ketenangan batin hal serupa juga disampaikan Fares (2018) sebagai berikut: "*religious worship, such as prayers, fasting, charity, and pilgrimage are set to enhance the Muslim relationship with God and with society; otherwise these would become empty rituals devoid of value (Al-Ghazali, 2004). All of these religious rituals are set to the advantage of worshippers and their acquisition of the highest states of spiritual and physical fitness (Ibrahim, 1997).*

Pemahaman mengenai konsep takwa para informan juga sesuai dengan Alqarni (2017:167). Tidaklah seseorang dikatakan mendekatkan diri pada Allah selain dengan menjalankan kewajiban yang Allah tetapkan dan menunaikan hal-hal yang sunah.

Selain aspek ubudiyah (hablun minallah). aplikasi ketakwaan yang ditunjukkan subyek penelitian juga berdimensi sosial seperti ikhlas dalam menolong rekan kerja, cenderung pada kejujuran, membangun karakter terpuji juga disampaikan oleh Diana (2012) bahwa pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai gaji yang diterima. Pekerja ikhlas sering kali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari karyawan lain, karena ia ingin memberi yang terbaik tanpa mengharapkan imbalan tambahan. Ia bahkan akan memberi nilai lebih dari yang diharapkan perusahaan. Ia tidak pernah bertransaksi dalam membantu rekan kerja dan bawahannya. Beberapa penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan spiritualitas cenderung meningkatkan komitmen organisasi dan produktivitas antar karyawan Fares (2018).

Narasi tentang *OCBIP* dapat lebih diperkuat dalam literatur Islam, misalnya, dari hadits otentik dari Al-Baihaqi, Nabi Muhammad (saw) mengatakan, "*Allah mencintai para pekerja yang melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka*". Sejalan dengan ini adalah Islam memandang bekerja sebagai tindakan ibadah dan bahwa umat Islam selalu didorong untuk melakukan perbuatan baik ekstra (dengan demikian meningkat melampaui batas kualitas yang ditentukan, yang mengarah ke keunggulan), yang dapat membimbing mereka lebih dekat kepada Allah.

Hal ini menunjukkan bahwa *OCBIP* tidak hanya mengarah ke hasil organisasi atau individu positif yang lebih tinggi di dunia ini, seperti yang dianut dalam literatur *OCB* Barat, tetapi juga memperkuat ikatan Muslim dengan Allah, karena pekerjaan itu sendiri dipandang sebagai tindakan penyembahan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Karakas (2010) Assyofa (2014:91) bahwa spiritualitas memberikan karyawan rasa keterkaitan dengan sekelilingnya atau organisasi. Hal ini menyebabkan tingginya spiritualitas berpengaruh terhadap tingginya *OCB* dalam organisasi.

Ali (2005) dalam Assyofa (2014:82) menyatakan bahwa "Spiritualitas dan kebutuhan mental memperkuat kesempurnaan dan aktualisasi dari potensi seseorang dalam melayani komunitas dan organisasi, dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya". Orang-orang spiritual memiliki kepercayaan yang memotivasi untuk melakukan perbuatan baik.

Ketakwaan subyek penelitian menjadi motivasi awal dari terciptanya perilaku kewargaan organisasi yang manfaatnya sangat baik bagi organisasi karena menumbuhkan iklim yang kondusif untuk berkarya, efektifitas kinerja dan akhirnya efektifitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

## PENUTUP

Sebagian besar penelitian terdahulu tentang *OCB* dilakukan dari perspektif sistem nilai Barat yang berkembang di Eropa dan Amerika, belum cukup dieksplorasi kajian *OCB* dilihat dari fenomena konteks sosio-budaya & agama, khususnya dari perspektif Islam, oleh karena itu hasil penelitian ini, telah berusaha untuk mempersempit kesenjangan penelitian dengan usaha untuk mengembangkan dan menyajikan perspektif yang berbeda, melalui temuan-temuan dari studi yang mendalam tentang isu-isu yang berkaitan dengan *OCB* dari perspektif agama Islam.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pemahaman yang baik dan internalisasi dari nilai-nilai ketakwaan, melahirkan perilaku atau terbentuknya karakter yang bertanggung jawab seperti; datang tepat waktu, ikhlas melakukan pekerjaan di luar tugas pokok, tidak pamrih, mendukung program organisasi dan menyikapi dengan positif, merasa terpanggil dan kritis terhadap hal-hal yang tidak sesuai dengan keyakinan spiritual, dll.

Mengenai *OCB* dalam perspektif Islam karyawan ITL Trisakti, secara umum dapat difahami bahwa dimensi altruism, civic virtue, advocating high moral standards dan removal of harm, hampir semua didemonstrasikan oleh informan, adapun yang tidak terlihat adalah pada dimensi advocating high moral standards.

Mencermati analisa data yaitu observasi dan wawancara, bisa ditegaskan bahwa mereka mengutamakan dan menjadikan ketakwaan sebagai prinsip, ketika ada hal yang bertentangan dengan keyakinan sebagai muslim, maka mereka akan memilih untuk meninggalkannya, menjawab pertanyaan wawancara tentang konsistensi mereka dalam menjalankan ritual agama, semua menjawab dengan jelas bahwa hal itu mereka coba maksimal wujudkan, sholat wajib, puasa, menggunakan hijab bahkan dengan ditambah ibadah-ibadah sunah. Semua aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa mereka memiliki kesadaran spiritual atau ketakwaan yang baik atau komitmen pada dimensi akhirat (hablun minallah) yang baik.

Selain aspek ubudiyah (hablun minallah). aplikasi ketakwaan yang ditunjukkan subyek penelitian juga berdimensi sosial seperti ikhlas dalam menolong rekan kerja, cenderung pada kejujuran, membangun karakter terpuji dan lain-lain. Semua ini menunjukkan komitmen mereka terhadap dimensi dunia (hablun minannas) yang baik.

**Saran.** Berdasarkan analisa, pembahasan, kesimpulan, dan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

- 1) Penelitian selanjutnya perlu mengembangkan pendekatan penelitian yang lebih holistik dengan memadukan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, apakah dengan *combined method* atau *mixed method*.
- 2) Penelitian selanjutnya perlu mengembangkan bentuk penelitian dengan menggunakan kajian fenomenologis yang lebih luas dan mendalam.
- 3) Menyadari bahwa karena keterbatasan waktu yang dimiliki, sehingga hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna. Peneliti menyarankan perlunya dilakukan penelitian sejenis dengan meluangkan waktu yang lebih banyak dan sebaiknya terlibat lebih serius dalam mengamati *OCB* dalam perspektif Islam.

## DAFTAR RUJUKAN

Abdulwaly, Cece. (2015). *Raih berkah Ramadhan Bersama AlQur'an*. Gramedia Group, Jakarta.

- Ahmed, Nadeem. Rasheed, Anwar dan Jehanzeb Khawaja (2012). An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and its Significant Link to Employee Engagement. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 2 No. 4.
- Al-Qarni, Aidh. (2017). *Yakinlah, Dosa Pasti Diampuni*. Qisthi Press. Jakarta.
- As- Syafii, Imam (2012). *Ar-Risalah: Panduan Lengkap Fikih dan Ushul Fikih*. Pustaka Alkautsar, Jakarta.
- Bateman, T.S & Organ, D.W. (1983). Job Satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and 'citizenship'. *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4, pp.587-95.
- De Vries. Michiel S., Kim Pan Suk (2011). *Value and Virtue in Public Administration: A Comparative Perspective Governance and Public Management*. Palgrave Macmillan.
- Denzin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln, (2009). *Handbook of Qualitative Research*. SAGE. Los Angeles.
- Diana, Ilfi Nur. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, November 2012, hlm. 141-148.
- Djakfar, Muhammad. (2012) "Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi", Penebar Plus. Depok.
- Fares, D and Noordin, K. (2016) Islamic Spirituality, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Proposed Conceptual Framework. *Middle East Journal of Business* - volume 11, issue 2.
- Fakhredin Taghinezhad, (2015). Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: a multicenter *Bio Med Central Notes Journal* (2015) 8:547.
- Forster, Gillian. (2014), "The Influence of Islamic Values on Management Practice", The Palgrave MacMillan, New York.
- Hamsani, dkk (2017). Behavior as A Moderation Variable of Sharia Bank Employees in the Bangka Belitung Islands Province. *Academy of Strategic Management Journal*, Volume 16, Issue 3, 2017.
- Hosseini, Hadi et.al (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) model from Islam Perspective. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*, Journal-2015-5-S, pp 412-417.
- Irani, A.S. (2018). Positive Altruism: Helping that Benefits Both the Recipient and Giver. *Tesis*. Master of Applied Positive Psychology, University of Pennsylvania
- Jahangir, Nadim, dkk. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, vol. I, no. 2, 2004, pp. 75-85.
- Kamel. Berbaoui, dkk. (2015), Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in the National Company for Distribution of Electricity and Gas European. *Journal of Business and Management*. Vol.7, No.30.
- Kamil, Naail Mohammed. dkk. (2014). Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 19, No. 1, 17-46.
- Khan, Zaprul. (2017). *Islam yang Santun dan Ramah, Toleran dan Menyejukkan*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Kernodle. A. Thomas dkk. (2013) Organizational Citizenship Behavior: It's Importance in Academics. *American Journal of Business Education*, Volume 6, Number 2, 1-6.

- Lubis, Aswadi. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai Struktural IAIN Padangsidempuan. *Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman* Vol. 03 No. 1.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. and Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 87-98.
- Makiah dan Thatok Asmony. (2018). Effect of Work Life Balance, Workplace Spirituality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Organizational Commitment as Intervening Variables (Study on Teacher Generation Y in Islamic Boarding School District West Lombok, Indonesia). *Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, Vol. VI, Issue 7.
- McNabb, David. (2015) *Research Method for Political Science: Quantitative and Qualitative Methods*. Routledge.
- Mokhtari, Maryam and Mahdavi, Mohssen Akhavan (2017). The Role of Islamic Spirituality in Organizational Citizenship Behavior in Iran. *Research Institute for Islamic Product and Malay Civilization (INSPIRE)* p. 262-268.
- Mohammad, Jihad. Quoquabb, Farzana. Omar, Rosmini. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: *The Moderating Role of Islamic Work Ethic. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 224, pp. 562 – 570.
- Moliner, Carolina, dkk. (2017) *Organizational Justice: International Perspectives and conceptual advances*. Routledge. New York.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and Organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*.
- Muhdar. (2014). Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Al-Buhuts*, Volume. 10 Nomor 1.
- Oplatka, I and Anit Somech. (2015). *Organizational Citizenship Behavior in Schools: Examining the Impact and Opportunities within Educational Systems*. Routledge, London and New York.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.
- .....(2006). *Organizational Citizenship behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications Ltd. London.
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional *Psikologia*, 2(1), 39-46.
- Prastowo, A. 2012, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pradana, Fawzi Rizki. Mikhriani (2017). Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen). *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3 No. 1.
- Podsakoff, P. Mackenzie, S., Paine, J. and Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviours: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for further research. *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Rahmi. Fitria. Riyono, Bagus, (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 15 No.1, pp 64-76.
- Ravens, Christina. (2014). *Internal Brand Management in an International Context*. Springer Gaber. Weisbaden.

- Ronald J. Burke, Cary L. Cooper (2007). *Building More Effective Organizations: HR Management and Performance in Practice*. Cambridge University Press.
- Rogelberg, Steven G. (2016). *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications, New York.
- Semiawan, R. Conny. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, Grasindo, Jakarta.
- Simanulang, Mangasi EP. 2010. Pengaruh dimensi-dimensi organization citizenship behavior pada kinerja akademis mahasiswa. <https://eprints.uns.ac.id/5146/1/171281012201011261.pdf>.(diakses tanggal 16 Nopember 2018).
- Susanti, Rita. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Volume 11 Nomor 2.
- Taimiyyah, Ibnu. (2017). *Kumpulan Fatwa Ibnu Taimiyyah*. Pustaka Azzam. Jakarta.
- Wibowo, U.D.A. dan Dewi, D.S.E. (2016). The Role of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior of Employee of Islamic Banking. *The Second International Multidisciplinary Conference*. 1235-1239 ISBN 978-602-17688-9-1.
- Widyarini, Nilam, M.M. (2009). *Seri Psikologi Populer: Membangun Hubungan Antar Manusia*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Yaylaci, Ali Faruk (2016) An Analysis of Studies on Organizational Citizenship Behaviors in Turkey: 2000-2015. *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 4, No. 8.
- Yulianto, Nur Ahmad Budi. Sudiro, Noermijati Achmad (2016). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *OCB* Islam (Studi pada BMT Maslahah Sidogiri). *Jurnal Aplikasi Mananajemen*, Volume 14 nomor 4.
- Zain, Labibah dan Khuluq, Lathiful (eds). (2009). *Gus Mus: satu rumah seribu pintu*. PT LKiS Pelangi Aksara, Yogyakarta.
- Zhang, Deww. (2011). Organisational Citizenship Behaviour. *Psychology White Paper*. Vol. 761. No. 4629332.