



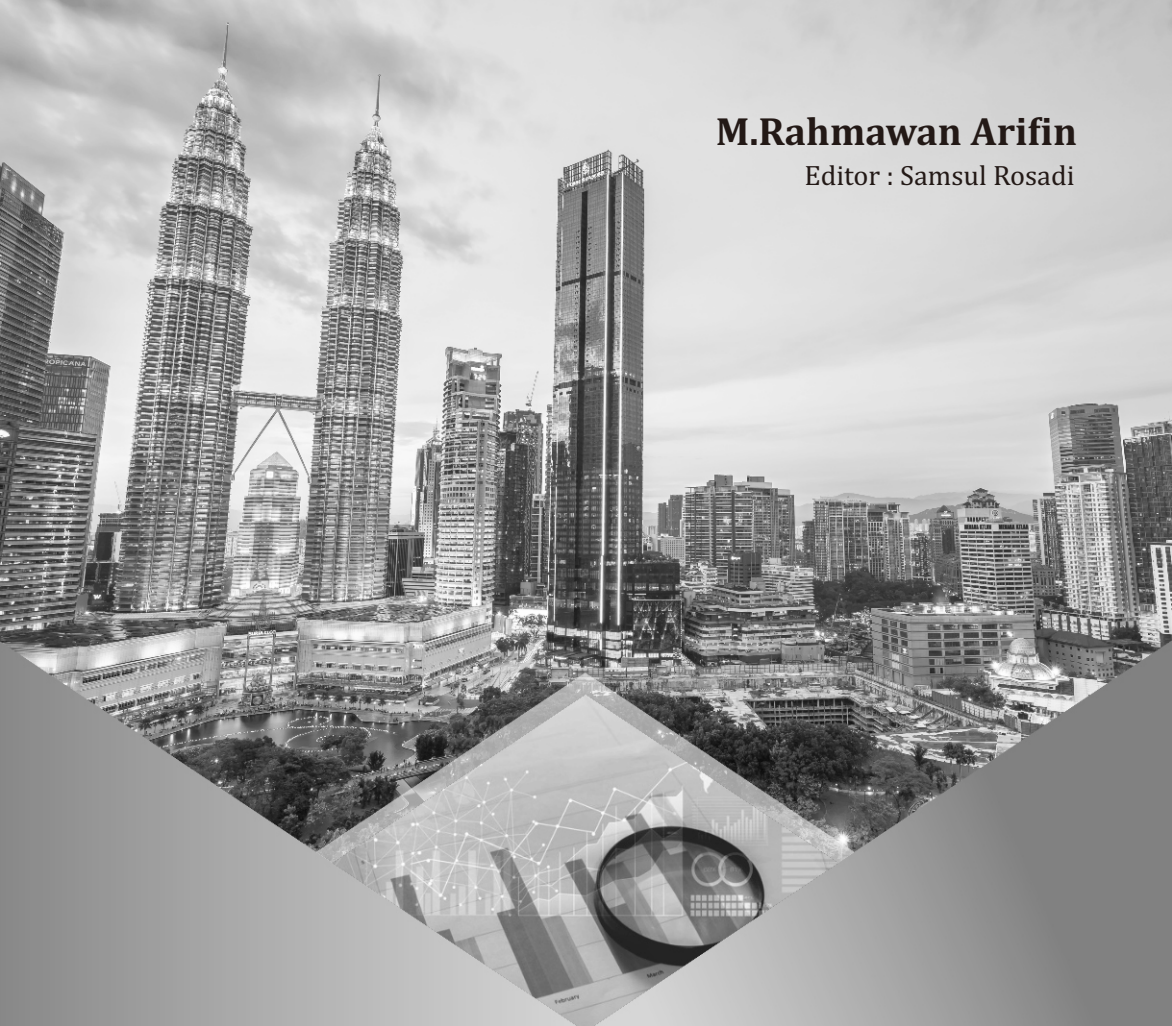
M.Rahmawan Arifin

Editor : Samsul Rosadi



SPIRITUALITAS KAUM URBAN

**Menyoal Dampak Spiritualitas pada Kinerja Kaum Profesional
Bank Syariah di Malaysia Indonesia dan Singapura**



M.Rahmawan Arifin

Editor : Samsul Rosadi

SPIRITUALITAS KAUM URBAN

**Menyoal Dampak Spiritualitas pada Kinerja Kaum Profesional
Bank Syariah di Malaysia Indonesia dan Singapura**

SPIRITUALITAS KAUM URBAN

**Menyoal Dampak Spiritualitas pada Kinerja Kaum Profesional
Bank Syariah di Malaysia Indonesia dan Singapura**

M.RAHMAWAN ARIFIN © Penulis 2020

Editor : Samsul Rosadi
Lay Out : Nur Afandi
Desain Cover : Sholeh Budiyanto

PENGANTAR INDUSTRI KEUANGAN SYARIAH

Cet -01-Yogyakarta; 2020 KDT (Katalog Dalam Terbitan),

iv + 134: 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-6666-16-6

Cetakan Pertama: Maret 2021

Penerbit:

CV. Gerbang Media Aksara

Jalan Sampangan No. 58 A, RT. 01 Banguntapan,

Bantul, Yogyakarta

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak sebagian Atau seluruh buku ini
Tanpa seijin tertulis dari penerbit.

DAFTAR ISI

BAB 1	PENGANTAR INDUSTRI KEUANGAN SYARIAH	1
	• KOMPOSISI INDUSTRI.....	2
	• SUKUK (OBLIGASI ISLAM).....	4
	• EKUITAS DAN DANA	6
	• TAKAFUL (ASURANSI).....	7
	• PASAR NASIONAL.....	9
BAB 2	SUBJECTIVE WELL BEING	16
	• TEORI PSIKOLOGI.....	16
	• KONSEP KESEJAHTERAAN	16
	• TEORI PEMENUHAN KEBUTUHAN.....	16
	• SUBJECTIVE WELL BEING	17
BAB 3	SPIRITUALITAS WELL BEING	23
	• TEORI RELIGIUSITAS.....	23
	• SPIRITUAL WELL BEING	34
BAB 4	KINERJA.....	41
	• KINERJA.....	41
	• MOTIVASI KERJA	43
	• DISIPLIN KERJA	50
	• LINGKUNGAN KERJA.....	55
	• ETIKA KERJA.....	59
	• ISLAM DAN KERJA	69
	• ETIKA KERJA ISLAMI.....	75
	• PARAMETER ETIKA KERJA ISLAM	87
BAB 5	PENGEMBANGAN TEORI DAN REVIU RISET	91
	• PENGEMBANGAN MODEL TEORITIS.....	91
	• REVIU PENELITIAN	93
	DAFTAR PUSTAKA	112

B A B 1

PENGANTAR INDUSTRI KEUANGAN SYARIAH

Industri keuangan syariah terdiri dari empat sektor: perbankan, sukuk (obligasi), ekuitas dan dana, dan takaful (asuransi). Sektor perbankan mendominasi industri dengan sekitar 75% dari semua aset keuangan syariah yang dikelola (Dubai Islamic Bank, 2017a: 38). Aset industri keuangan Islam sebagian besar berdomisili di negara-negara Dewan Kerjasama Teluk (GCC) (US \$ 922 miliar), Asia Tenggara (US \$ 473 miliar), dan Timur Tengah tidak termasuk negara-negara GCC (US \$ 453 miliar). Di negara-negara mayoritas non-Muslim, di Eropa dan Amerika, keuangan Islam tetap ada tetapi tetap marginal. Ketertarikan pada keuangan Islam di kalangan investor konvensional tampaknya terbatas.

Pada tahun 2016, industri keuangan Islam mengalami tahun pelambatan setelah hampir satu dekade pertumbuhan dua digit, sebagian besar disebabkan oleh iklim politik dan ekonomi yang tidak menguntungkan (terutama karena harga minyak yang rendah), depresiasi tingkat di beberapa pasar utama, dan pematangan alami industri (IFSB: 2017, DIB: 2017a). Keuangan Islam berkembang terutama di negara-negara mayoritas Muslim, yang paling penting di Malaysia, GCC, dan Iran.

Para ahli memperkirakan perlambatan dalam pertumbuhan industri, penurunan profitabilitas, dan berpotensi penurunan kualitas aset. Pertumbuhan yang lebih lambat diharapkan di pasar yang matang seperti GCC dan Malaysia, sementara pertumbuhan diharapkan untuk mempercepat di beberapa pasar non-inti, yang lebih baru seperti Eropa, Rusia, CIS, dan Afrika, serta di Iran yang akan membuka ke

ekonomi global berkat pencabutan sanksi baru-baru ini (S&P, 2017; DIB, 2017a, Thomson Reuters & Dinar Standard, 2016).

Peluang utama untuk pengembangan sektor keuangan Islam meliputi:

- Tren demografis;
- Pencabutan sanksi internasional terhadap Iran;
- Inisiatif seperti Visi Arab Saudi 2030 dan Koridor Ekonomi China-Pakistan (CPEC);
- Modal super berlimpah (meningkatkan pendapatan per kapita dan kekayaan Muslim).

Tantangan utama meliputi:

- Kurangnya standarisasi dan lingkungan peraturan yang terpadu;
- Rendahnya tingkat kesadaran masyarakat;
- Harga minyak yang rendah;
- Lingkungan politik dan ekonomi yang tidak pasti.

Sektor sukuk, di mana penerbitannya masih memakan waktu dan sumber daya, diperkirakan tidak akan berkembang pesat di tahun-tahun mendatang, meskipun apa yang disebut sukuk hijau dipandang sebagai bidang pembangunan baru yang menjanjikan. Dana pensiun takaful dan syariah, meskipun potensinya (sebagian besar karena perubahan demografis), juga diperkirakan tidak akan tumbuh pada 2018. Penerapan solusi yang sesuai syariah di sektor FinTech dan pendanaan UKM dipandang sebagai arah yang menjanjikan untuk pengembangan.

KOMPOSISI INDUSTRI

Industri keuangan syariah terdiri dari empat sektor: perbankan, sukuk (obligasi), ekuitas dan dana, dan takaful (asuransi). Sektor perbankan syariah, yang mengalami “tingkat wajar” pertumbuhan (IFSB, 2017: 3), memegang mayoritas aset yang sesuai syariah. Pasar sukuk telah pulih setelah tiga tahun yang sulit, sementara takaful dan ekuitas dan dana syariah berhasil berkinerja baik.

Sector	Share in Islamic finance assets
Islamic banking assets	72-78.9%
Sukuk	15-17%
Islamic investment funds	3-4%
Takaful	1-2%
Microfinance	1%
Other	4%

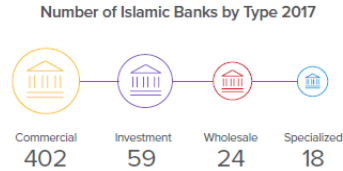
BANK SYARIAH

Dalam hal aset yang dikelola (AUM), industri keuangan Islam terus didominasi oleh sektor perbankan, terlepas dari kenyataan bahwa dengan tingkat pertumbuhan tahun-ke-tahun sebesar 6%, itu adalah sektor dengan pertumbuhan paling lambat (Thomson Reuters , 2016b: 58). Bank syariah dan bank konvensional dengan jendela syariah memiliki sekitar 75% dari semua aset keuangan syariah. Dari mereka, ca. 60% milik bank Islam penuh (Dubai Islamic Bank, 2017a: 38; Thomson Reuters, 2016b: 54-55).

Secara umum, pada tahun 2016 bank syariah mengalami “tingkat wajar” pertumbuhan aset, pembiayaan, dan simpanan mereka, dan pangsa pasar mereka meningkat di 18 yurisdiksi, menurun sedikit atau tetap tidak berubah di 13 lebih lanjut (IFSB, 2017: 3). Pada saat yang sama, komposisi regional dari aset-aset ini berubah. Depresiasi Iran adalah alasan utama di balik penurunan 2016 dalam MENA (tidak termasuk GCC) aset sektor perbankan syariah sebesar USD 66 miliar, turun menjadi USD 541 miliar.

Sebaliknya, di GCC dan Asia, aset bank syariah tumbuh, meskipun kedua wilayah juga mengalami depresiasi mata uang. Pada akhir 2016, GCC dan saham Asia dari total aset keuangan syariah meningkat masing-masing menjadi 42% dan 22%, sementara MENA tidak termasuk GCC menurun menjadi 30%. Meskipun ada perubahan-perubahan ini, 88% dari aset industri perbankan Islam tetap ditahan di yurisdiksi dengan sektor keuangan Islam yang penting secara sistemik (menurut klasifikasi IFSB)

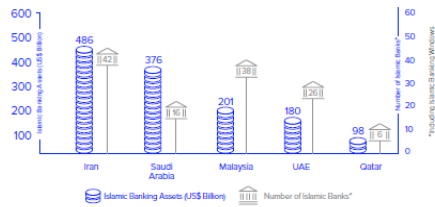
Islamic Banking



Global Islamic Banks' Performance 2017



Top Global Islamic Banking Markets 2017



SUKUK (OBLIGASI ISLAM)

Setelah tiga tahun penurunan volume emisi, pada tahun 2016 pasar sukuk rebound, meningkat sebesar 6%, meskipun masih belum mendapatkan kembali laju pertumbuhannya dari periode pasca-krisis keuangan 2009-2014 ketika Compound Annual Growth Rate (CAGR) berdiri di hampir 20% (IFSB, 2017: 15). Penerbitan baru, yang sebagian besar berasal dari Malaysia (50,6%), Indonesia (12,1%), dan UEA (10,5%) berjumlah USD 75 miliar, sehingga volume semua sukuk yang beredar mencapai ca. USD 320 miliar

Dengan hanya 21% dari penerbitan baru menjadi korporat, pasar didorong oleh penerbitan dari negara, 1 terutama yang menantikan untuk menambal anggaran mereka dirugikan oleh harga minyak yang rendah (IFSB, 2017: 3, Dubai Islamic Bank, 2017a: 40-41).

Figure 1: Global Sukuk Issuances – Sovereign and Corporate (2004–2016) (USD billion)



Penerbitan berdaulat, yang tumbuh dalam volume sebesar 36,4% dibandingkan dengan 2015, berasal dari 16 negara OKI (Organisasi Kerjasama Islam), termasuk debutnya Jordan dan Togo. Lebih dari setengah (50,8%) dikeluarkan oleh Malaysia, diikuti oleh Indonesia (14,7%), UEA (8,1%), Arab Saudi (6,7%), dan Turki (5,1%).

Berbeda dengan pasar sukuk yang berdaulat, pasar korporasi mengalami jumlah emisi yang terus-menerus rendah, yang dibandingkan dengan tahun 2015 menurun sebesar 25,7%. Hal ini diyakini sebagai hasil dari campuran lingkungan sosial-ekonomi dan politik yang tidak menguntungkan dan kompleksitas dan beban proses penerbitan itu sendiri (IFSB, 2017: 3). Penerbit perusahaan berasal dari 9 negara, termasuk debut dari Kuwait, Oman, dan Jerman (satu-satunya yurisdiksi non-OKI pada peta sukuk), meskipun lebih dari setengahnya (50,2%) berbasis di Malaysia dan 18,3% di UEA. Penerbitan sukuk korporasi terbesar tahun 2016 adalah oleh IDB (1,5 miliar dolar AS), DP World Dubai (1,2 miliar dolar AS), dan Emirates Islamic Bank (1 miliar dolar AS) (IFSB, 2017: 18).

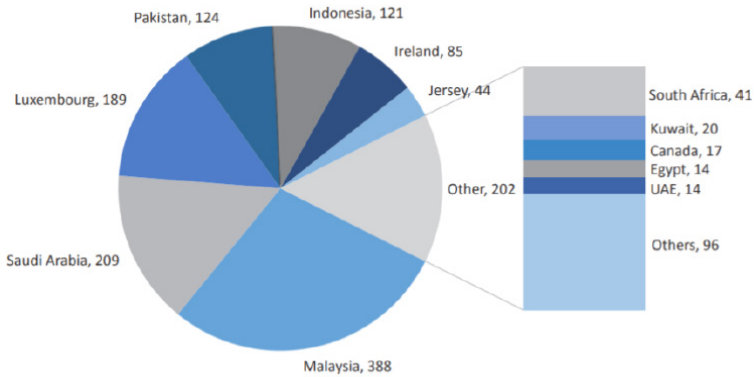
Dalam hal penerbitan berdasarkan sektor, sementara pluralitas emisi dilakukan oleh pemerintah (42,9%) dan jasa keuangan (31%), infrastruktur yang terkait (listrik dan utilitas, transportasi, dan telekomunikasi) masalah melonjak hingga 16,7%, dan real estat menyumbang 4,1%. Sebagian besar emisi (49% dibandingkan 40%

pada 2015) berbasis aset (sebagian besar berdasarkan ijarah² atau wakalah³). Struktur berbasis utang (seperti murabahah⁴) menurun tajam dari 52% pada 2015 menjadi 35% dari seluruh emisi pada 2016. Sisanya, 15% (naik dari 8% pada 2015) adalah struktur PLS (pembagian laba-rugi) (walaupun ini peningkatan sepenuhnya disebabkan oleh Malaysia). Kurang dari 1% dari penerbitan sukuk pada 2016 didasarkan pada struktur hybrid baru (Thomson Reuters, 2017: 30). Di luar pasar Malaysia, di mana variasi struktur dan jatuh tempo dapat ditemukan, semua kecuali satu emisi memiliki tanda jatuh tempo di bawah 10 tahun.

EKUITAS DAN DANA

Dibandingkan dengan pasar sukuk, ekuitas dan dana syariah tetap merupakan sektor khusus, meskipun kinerjanya relatif baik selama setahun terakhir. Pergerakan harga saham yang sesuai syariah berkorelasi dengan saham-saham konvensional⁵ sehingga pada tahun 2016 ekuitas Islam mengalami tantangan serupa yang dihasilkan dari perubahan dalam lingkungan politik dan sosial ekonomi (baik global maupun lokal). Pada saat yang sama, dan tidak seperti di masa lalu, pengembalian yang dihasilkan lebih rendah daripada yang dibawa oleh ekuitas konvensional: Dow Jones Global Index (DJ) menghasilkan pengembalian 2,4 poin lebih tinggi dari Dow Jones Islamic Market World Index (DJ Islamic) (Masing-masing 13,6% berbanding 11,2%). IFSB mengaitkan hal ini dengan komposisi khusus dari kedua indeks: Ekuitas yang sesuai syariah lebih terbuka pada sektor kesehatan dan barang-barang konsumen dan sektor jasa dibandingkan dengan infrastruktur dan keuangan yang berkinerja lebih baik (IFSB, 2017: 3, 23). Namun demikian, pada cakrawala 10 tahun (2006-2016), kinerja DJ Islamic melampaui kinerja indeks DJ Global, menghasilkan pengembalian dua kali lebih tinggi (masing-masing 40,1% berbanding 17,5%) (IFSB, 2017: 3).

Number of Islamic Funds Domiciled by Country at the end 1Q2017



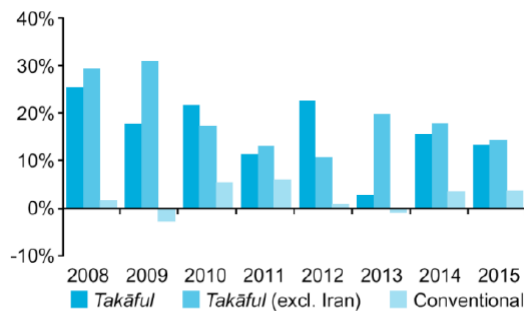
Kinerja ekuitas sesuai syariah, pada gilirannya, ditambah dengan kinerja pasar sukuk, mempengaruhi kinerja skema investasi kolektif syariah (ICIS). Ini terdiri dari 1.535 dana Islam dengan ca. 70,8 miliar dolar AS (naik dari 56,1 miliar dolar AS pada akhir 2016 dan 47 miliar dolar AS pada akhir 2008) dari aset yang dikelola (pada 1Q2017) (MIFC, 2017: 1). Berdomisili di 37 yurisdiksi (di mana 22 di antaranya bukan anggota OKI), mereka sebagian besar terkonsentrasi di Arab Saudi (38%) dan Malaysia (29%), diikuti oleh Irlandia (8%), AS, dan Luksemburg (masing-masing 5%) . Sekitar sepertiga (34%) dari dana tersebut memiliki fokus investasi global, sementara 25% lainnya berfokus pada Malaysia dan 21% - pada Arab Saudi (turun dari 31% pada tahun 2015). Dalam hal struktur kelas aset, 43% berbasis ekuitas (naik dari 36% pada 2015), 25% berbasis pasar uang (turun dari 35% pada 2015), dan akhirnya 12% (naik dari 10% pada 2015) –Basis berbasis akomodasi (sisanya didasarkan pada sukuk, real estat, dan alokasi campuran) (IFSB, 2017: 25).

TAKAFUL (ASURANSI)

Takaful (asuransi) Industri takaful (disebut “asuransi syariah”), meskipun memiliki potensi besar dan tumbuh sebesar 12% (dalam hal kontribusi) tahun lalu (2015) dan rata-rata 16% antara 2008 dan 2015, masih terdiri dari hanya 305 operator dan windows. Kontribusinya,

sebagian besar berasal dari GCC (47%), MENA tidak termasuk GCC (terutama Iran) (33%), dan Asia (18%), pada 2015 berjumlah USD 25,1 miliar (naik dari USD 22,2 miliar pada 2014) (IFSB, 2017: 3; WB & IsDB, 2017: 106). Masih terbelakang, perlahan-lahan memperluas ke yurisdiksi baru (misalnya, pada tahun 2014 takaful diperkenalkan ke Oman dan pada 2015 Maroko melewati peraturan takaful) dan memperluas lebih jauh di pasar yang ada, sebagian besar di GCC dan Afrika. Undang-undang baru yang bertujuan membantu pertumbuhan industri takaful diperkenalkan pada 2014 di Indonesia dan di Pakistan.

Figure 4 Chart 1.4.3 Growth Rate of Premiums in Takaful and Conventional Insurance Sectors (% y-o-y) (2008–2015)



Mayoritas (71%) dari kontribusi takaful global berasal dari Arab Saudi dan Iran (masing-masing berjumlah USD 9,7 miliar dan USD 8,1 miliar), diikuti oleh Malaysia, Indonesia, dan UAE. Namun, sementara di Arab Saudi dan tingkat pertumbuhan kontribusi Iran menurun (sebagian besar karena depresiasi mata uang), UEA melihat peningkatan 24% yang dihasilkan dari pengenalan asuransi kesehatan wajib (sudah berlaku di negara GCC lain, Arab Saudi). Di negara-negara ASEAN (Brunei Darussalam, Indonesia, Malaysia, Singapura, dan Thailand), itu menunjukkan pertumbuhan yang sama tinggi 22% antara 2012 dan 2014, sebagian besar karena tren demografis dan kinerja ekonomi yang kuat secara keseluruhan dari ekonomi mereka (IFSB, 2017: 27 ; IsDB & WB, 2017: 106). Dalam hal lini bisnis takaful, sementara takaful motor telah menderita dari penurunan penjualan mobil, takaful keluarga telah berkembang di Asia Tenggara, dan takaful medis / kesehatan - di GCC (IFSB, 2017: 26-30).

PASAR NASIONAL

Meskipun jangkauan yang luas dari industri keuangan Islam, pada tahun 2015 mayoritas aset keuangan Islam berdomisili di GCC (US \$ 922 miliar), Asia Tenggara (US \$ 473 miliar), dan Timur Tengah tidak termasuk GCC (US \$ 453 miliar). Selanjutnya 72 miliar dolar AS diadakan di Eropa dan Amerika (72,2% di Turki), 51 miliar dolar AS di bagian lain Asia (51% di antaranya di Bangladesh), dan 32 miliar dolar AS di Afrika (Thomson Reuters, 2016a : 12-13).

Bergantung pada metodologi yang diadopsi, lembaga-lembaga yang berbeda memberi peringkat berbagai negara secara berbeda pada klasifikasi “tujuan Islam teratas” mereka. Tabel 2 di bawah menyajikan tiga peringkat berbeda yang disiapkan oleh Thomson Reuters, Islamic Development Bank, dan Islamic Financial Services Board, berdasarkan metodologi yang berbeda (lihat catatan di bawah Tabel). Dalam peringkat yang didasarkan murni pada bagian aset perbankan Islam dalam total aset perbankan, Iran dan Sudan (di mana 100% lembaga keuangan patuh pada syariah) memimpin. Namun, di dua peringkat lainnya yang lebih kompleks, Malaysia berada di peringkat nomor satu.

Country	Islamic Finance Indicator*	Islamic Finance Country Index (IFCI)**	Islamic Banking Share in Total Banking Assets***
Malaysia	1	1	8
Iran	12	2	1
Saudi Arabia	4	3	4
UAE	2	4	9
Kuwait	6	5	5
Pakistan	7	6	14
Indonesia	9	7	21
Bahrain	3	8	13
Qatar	8	9	7
Bangladesh	11	10	10
Sudan	12	11	2
Jordan	10	13	12
Brunei	14	15	3
Oman	5	16	16
Singapore	15	25	34

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, tidak ada perubahan dalam 5 besar IFCI, meskipun Arab Saudi dan Kuwait turun sedikit di peringkat, sementara Malaysia, Iran dan UEA naik. Di 5 besar IFI, Bahrain memperkuat posisinya atas UEA, sementara Arab Saudi dan Oman mempertahankan posisi mereka.

Lebih dari 80% aset keuangan Islam yang dikelola terkonsentrasi di 10 negara di mana ketergantungan minyak sangat penting bagi pertumbuhan industri keuangan Islam yang didominasi Iran, Arab Saudi, dan Malaysia, dengan aset syariah (per 2016) sebesar USD 560 miliar, USD 431 miliar dan USD 335 miliar masing-masing (Dubai Islamic Bank, 2017a: 40; Thomson Reuters, 2017: 56-57).⁶ Dalam hal pengembangan yang seimbang secara komprehensif dalam keuangan Islam, DIB percaya bahwa itu adalah Sudan, Pakistan, Indonesia, Malaysia, Bangladesh, dan Mesir - tiga di antaranya adalah negara dengan populasi Muslim tertinggi - yang berkinerja sangat baik di bidang ini, lebih baik sehingga negara-negara Iran dan GCC (Dubai Islamic Bank, 2017b: 63).

GCC

Wilayah GCC adalah domisili untuk 43,7% dari aset perbankan Islam global (Arab Saudi - 20,6%, UEA - 9%, Kuwait - 6,1%, Qatar - 5,8%, Bahrain -1,7%, Oman - 0,5%). Sementara UEA dan Qatar mencatat tingkat pertumbuhan aset dua digit (masing-masing 10,8% dan 12,7%) antara 2Q2015 dan 2Q2016, Kuwait mengalami laju pertumbuhan terendah dalam tiga tahun, dan sektor perbankan yang sesuai dengan hukum syariah Arab Saudi melihat kontraksi dalam deposito oleh . 4,3% di 2Q2016. Bahrain adalah satu-satunya negara GCC yang mengalami penurunan pangsa aset Islamnya dalam aset perbankan global (dari 13,5% menjadi 13,3%) (IFSB, 2017: 9-11). Dengan pengecualian dari Oman, yang hanya bergabung dengan pasar keuangan Islam pada tahun 2012, negara-negara GCC yang tersisa ditempatkan dengan aman di 10 besar dari masing-masing peringkat yang disajikan pada Tabel 2, yang menunjukkan kekuatan pasar keuangan Islam di wilayah tersebut (Thomson Reuters, 2017: 57).

Iran

Republik Islam Iran, yang seluruh sistem perbankannya sesuai syariah, adalah rumah bagi 34 bank Islam yang memiliki aset senilai ca. USD 448 miliar, atau 33% dari aset perbankan syariah global (IFSB,

2017: 9). Diyakini bahwa dengan bantuan sanksi yang signifikan di bawah JCPOA (Joint Comprehensive Plan of Action) atau “kesepakatan nuklir”, ekonomi dan pasar keuangan Islamnya akan tumbuh

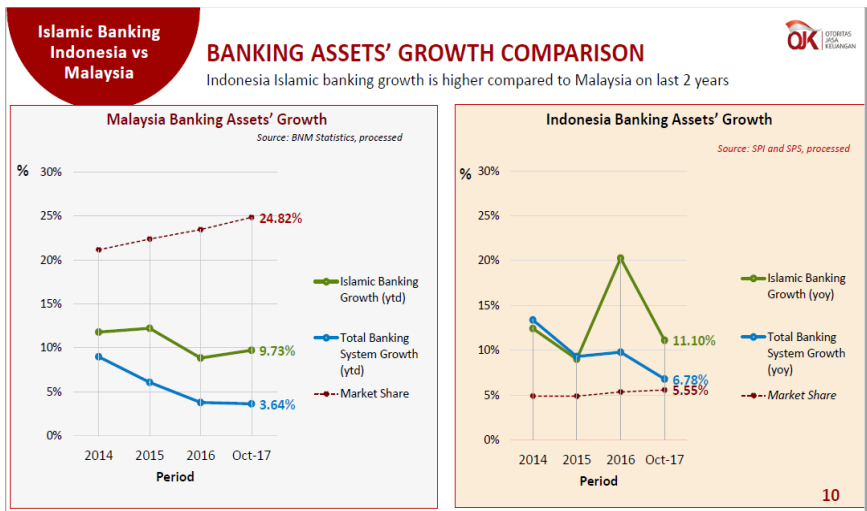
Malaysia

Malaysia, dengan banyak lembaga keuangan Islamnya, basis aset yang sesuai syariah besar, dan kerangka kerja peraturan yang berkembang dengan baik, serta tingkat kesadaran yang tinggi, adalah rumah bagi 9,3% aset perbankan Islam global dan umumnya dianggap sebagai pusat global untuk keuangan Islam - sesuatu pemerintahnya telah bekerja sejak implementasi Masterplan Sektor Keuangan pada tahun 2001 (Thomson Reuters, 2017: 57; Bank Negara Malaysia: 2017: 87; IFSB, 2017: 9). Saat ini (per 2016), pasar takaful Malaysia menunjukkan pertumbuhan berkelanjutan dengan kontribusi RM 7,5 miliar (naik dari RM 6,8 miliar pada 2015), dan total aset industri perbankan syariah tumbuh sebesar 8,3% pada 2016 (sedikit melambat di tingkat pertumbuhan 11,5% pada tahun 2015), terhitung 28% dari sistem perbankan negara (atau 23,8% jika seseorang tidak termasuk Lembaga Keuangan Pembangunan (DFI)). Tujuan pemerintah adalah untuk mencapai 40% pangsa pasar pada tahun 2020 (IFSB, 2017: 8; Bank Negara Malaysia: 2017: 87; Dubai Islamic Bank, 2017a: 39). Untuk mencapai tujuan ini, selama dua tahun mendatang, bank sentral Malaysia (Bank Negara Malaysia) berencana untuk fokus pada mempertahankan laju pertumbuhan industri keuangan yang sesuai syariah dan fasilitasi diversifikasi bisnis, dengan fokus pada inovasi, pengembangan manajemen risiko solusi dan pengembangan bakat (Bank Negara Malaysia, 2017: 87).

Pertumbuhan Pembiayaan Sehat: Pembiayaan bank syariah Malaysia (A- / Stabil) tumbuh sebesar 11% di tahun 2018 (2017:9,3%), lebih tinggi dari perbankan konvensional 3,3%, didukung oleh bank-bank 'strategi berkelanjutan 'Islamic First' - di mana bank menawarkan pelanggan baru produk Islami telah berakhir yang konvensional - dan lingkungan peraturan yang mendukung. Faktor-faktor ini harus terus berlanjut mendukung pertumbuhan pembiayaan syariah dalam waktu dekat.

Indonesia

Indonesia Aset perbankan syariah di Indonesia menyumbang 4,8% (2015) dari aset bank nasional dan 1,6% (2016) dari industri perbankan syariah global. Sejak 2010, pertumbuhan keuangan Islam melampaui pertumbuhan sektor konvensional (masing-masing 139% berbanding 42%) dan meskipun tetap kurang kompetitif, pemerintah berharap aset perbankan syariah akan mencapai 6-8% dari sektor perbankan negara dengan 2020 (jika kesadaran akan keuangan Islam ditingkatkan dan “kecuali masalah struktural tetap belum terselesaikan”). Sektor lain yang menjanjikan adalah takaful keluarga langsung - menurut CIMB Islamic, memiliki “potensi yang sangat besar yang belum dimanfaatkan” - dan sukuk ritel dan korporat, terutama di sektor energi, transportasi, dan konstruksi (meskipun devaluasi rupiah Indonesia membuat penerbitan sukuk yang lebih mahal untuk negara) (IFSB, 2017: 9; CIMB Islamic, 2016: 11-13, 35-36).



Khususnya peningkatan besar dalam hal pengembangan sektor keuangan Islam, menurut DIB, dibuat oleh Tunisia, Kazakhstan, Pakistan, dan Brunei Darussalam (Dubai Islamic Bank, 2017b: 50-52). Penilaian ini tampaknya dibagikan oleh IRTI (bagian dari IDB) dan Thomson Reuters, yang bersama-sama dengan berbagai mitra yang

didedikasikan untuk tiga laporan luas pertama yang mengevaluasi posisi mereka saat ini dan potensi pengembangan keuangan Islam.

Tunisia saat ini menjadi tuan rumah bagi hanya 3 bank Islam, akuntansi untuk ca. 5% dari bisnis perbankan negara. Namun, kesadaran yang meningkat akan keuangan Islam - yang ditingkatkan berkat berbagai lokakarya pelatihan yang diselenggarakan di negara itu - membantu aset keuangan Islam Tunisia tumbuh hampir 25% selama tahun lalu (Dubai Islamic Bank, 2017b: 50).

Kazakhstan, rumah bagi satu bank Islam penuh (Al Hilal Bank Abu Dhabi) dan sejumlah lembaga keuangan Islam non-bank, telah menunjukkan “komitmen besar” terhadap keuangan Islam dengan memperkenalkan “Peta Jalan Pengembangan Keuangan Islam pada 2020” “: Bekerja untuk meningkatkan kesadaran tentang IF, mengatur pertemuan para pemangku kepentingan, dan terlibat dengan organisasi seperti IFSB, Islamic Corporation untuk Pengembangan Sektor Swasta (ICD), dan Organisasi Akuntansi dan Audit untuk Lembaga Keuangan Islam (AAOIFI) untuk memperkenalkan kerangka hukum baru (Dubai Islamic Bank, 2017b: 51; CIBAFI, IRTI & Thomson Reuters, 2016b: 14).

Di **Pakistan**, keuangan Islam telah dipromosikan sejak tahun 2000-an ketika kebijakan sistem keuangan ganda diperkenalkan. Promosi keuangan Islam telah dipimpin oleh tiga Pusat Keunggulan (CoE) untuk pendidikan tentang IBF (dibuat dengan dukungan Bank Negara Pakistan berkat hibah dari Departemen Pembangunan Internasional Inggris) dan diperkenalkannya potongan pajak 2% untuk saham yang sesuai syariah yang terdaftar di Securities and Exchange Commission of Pakistan (SECP), serta pengenalan pengecualian pajak untuk sukuk dan penguatan kerangka peraturan (Dubai Islamic Bank, 2017b: 51-52; IRTI, IBA CEIF & Thomson Reuters, 2016: 10).

Brunei Darussalam diyakini oleh DIB akan “muncul sebagai pemain yang terlihat” di pasar keuangan Islam global, meningkatkan ukuran aset keuangan Islam dan dukungan internal untuk pengembangan industri di negara ini. Kesulitan untuk hal ini mungkin datang dari dibayangi oleh tetangganya yang lebih besar, Malaysia - sebuah tantangan yang negara lain di kawasan itu, Singapura, juga

bercita-cita untuk menjadi pusat keuangan Islam, belum mampu mengatasi sejauh ini (Dubai Islamic Bank, 2017b : 50,52).

Eropa dan Amerika, Keuangan Islam, sementara hadir di sejumlah negara Barat⁷, tidak sepopuler di sana seperti di negara-negara mayoritas Muslim di dunia. Namun beberapa negara, Inggris Raya (Inggris) dan Luksemburg, yang telah berusaha untuk menarik investor yang patuh pada hukum syariah selama beberapa tahun, sekarang menjadi tuan rumah bagi pasar keuangan Islam mereka sendiri.

Di Inggris, keuangan Islam telah hadir selama lebih dari tiga puluh tahun tetapi benar-benar mulai tumbuh pada awal 2000-an ketika pemerintah mengubah undang-undang yang memfasilitasi pengembangannya. Saat ini, lima bank yang sepenuhnya mematuhi syariah berdomisili di wilayah Inggris dan dua puluh institusi (termasuk lima belas bank konvensional) menawarkan layanan yang sesuai dengan syariah. Inggris mengiklankan dirinya sebagai “pusat Barat terkemuka untuk keuangan Islam” (The City UK, 2015).

Sejak 2007, pasar sukuk telah tumbuh dan sukuk terdaftar di London Stock Exchange, yang, menurut pemerintah Inggris, adalah “tempat global utama” untuk penerbitannya (Kedutaan Besar Inggris, 2016: 8). Pada tahun 2014, pemerintah Inggris mengeluarkan sukuk yang berdaulat, yang pertama oleh pemerintah Barat. Satu tahun kemudian, departemen penjaminan kredit ekspor Inggris membantu membiayai pembelian 4 pesawat Airbus A380 oleh Emirates Airlines dengan memberikan jaminan sukuk senilai USD 913 juta yang dikeluarkan untuk tujuan ini (Kedutaan Besar Inggris Bishnek, 2016: 4-5).

Investasi yang mematuhi syariah di Inggris termasuk Olympic Park, Shard, dan pembangunan kembali Battersea, serta skema perumahan sosial yang direncanakan oleh bank yang mematuhi hukum Syariah Kuwait. Lokasi lain di Eropa yang bekerja untuk menarik investor Islam adalah Luksemburg, yang diiklankan oleh perusahaan konsultan Ernst & Young sebagai “domisili non-Muslim terkemuka untuk dana investasi yang sesuai dengan Syariah” (E&Y,

2017: 1-4). Memang, Luksemburg adalah negara Eropa pertama yang menjadi anggota International Islamic Liquidity Management (IILM) dan salah satu negara zona euro pertama yang menerbitkan sukuk berdaulat (2014), sementara bank sentralnya - bank sentral Eropa pertama yang menjadi anggota Islam Badan Layanan Keuangan (IFSB) (E&Y, 2017: 2,6).

Mengenai perkembangan keuangan Islam di dunia Barat secara umum, DIB mencatat bahwa “[d] mengesampingkan berbagai klaim oleh pemerintah non-Muslim sebagai pusat keunggulan global atau regional untuk IBF, negara-negara OKI tetap menjadi pemimpin dalam hal timbulnya keuangan Islam aktiva. Dalam daftar 20 negara teratas dalam hal aset keuangan Islam, Inggris adalah satu-satunya negara non-Muslim yang memiliki fitur signifikan. Amerika Serikat dan negara-negara Eropa selain Inggris belum menerima perhatian dan kepercayaan investor Islam ”(Dubai Islamic Bank, 2017a: 43).

B A B 2

SUBJECTIVE WELL BEING

TEORI PSIKOLOGI

Konsep PWB (Psychological Well Being) diperkenalkan oleh Bernice Neugarten pada tahun 1961, PWB diartikan sebagai kondisi psikologis yang dicapai ketika seseorang berusia lanjut (Bernice Neugarten: 1961). Kohman menyebut Kesehatan Menjadi pengalaman yang membuat hidup bahagia. Ryff Singer mengeksplorasi PWB dalam konteks aplikasi kehidupan dan membatasi istilah, tidak hanya mencapai kebahagiaan tetapi juga sebagai tujuan yang mengarah pada kesempurnaan

KONSEP KESEJAHTERAAN

Kesejahteraan menurut Ryff & Singer, (1996) , adalah konsep yang dibentuk dari berbagai pengalaman dan fungsi individu sebagai manusia seutuhnya. U nderstanding dari Wellbeing menurut ke Prillelltensky , (2004): kondisi positif dalam suatu hubungan, sebagai akibat dari kepuasan simultan tentang pertemuan pribadi, hubungan, dan kebutuhan kolektif bagi individu dan masyarakat. Istilah Kesejahteraan dikaitkan dengan Kualitas Hidup, Kebugaran, Kesejahteraan, dan Kesejahteraan (Thesaurus).

TEORI PEMENUHAN KEBUTUHAN

Teori pemenuhan kebutuhan menyatakan bahwa kepedulian terhadap keinginan pribadi manusia lebih penting daripada sekadar kesenangan dan kesenangan mereka sendiri. (Heathwood, 2016)

Teori pemenuhan keinginan adalah bentuk subjektivisme untuk kesejahteraan. Menurutnya, mencapai kehidupan yang baik harus dilakukan dengan memprioritaskan sikap daripada sifat dari kebaikan itu sendiri (Heathwood, 2016). Teori pemenuhan kebutuhan adalah suatu bentuk subjektivisme tentang kesejahteraan dalam arti kasar bahwa, menurutnya, mendapatkan kehidupan yang baik harus dilakukan dengan sikap seseorang terhadap apa yang didapat seseorang dalam kehidupan daripada sifat dari hal-hal itu sendiri. Singkatnya, kesejahteraan subjektif sangat kompleks. Menurut psikolog aturan sosial umum dan pengaruhnya terhadap individu dan juga kepribadiannya sendiri memainkan peran penting untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi pada kehidupan (Heathwood, 2014). Sementara itu penelitian empiris menunjukkan bahwa individu yang sangat bahagia adalah orang yang memiliki kehidupan sosial aktif dan jaringan dukungan sosial yang baik, yang merasa terpenuhi di tempat kerja, religius, menikmati kegiatan rekreasi aktif, berolahraga secara teratur dan merasa mereka baik dalam kesehatan dan kemungkinan kebutuhan dasar mereka terpenuhi dan menikmati rasa hormat

SUBJECTIVE WELL BEING

Subjective Well Being (SWB) telah didefinisikan untuk terdiri dari “semua berbagai evaluasi, positif dan negatif, bahwa orang membuat hidup mereka, dan reaksi afektif orang terhadap pengalaman mereka” (OECD, 2013 : 29). Diener (2000) menyatakan bahwa kebahagiaan atau kebahagiaan memiliki arti yang sama seperti subjektif kesejahteraan di mana kesejahteraan subjektif dibagi menjadi dua komponen di dalamnya. Kedua komponen tersebut adalah:

- a. Komponen afektif (kesejahteraan afektif) adalah menggambarkan pengalaman emosional dari kesenangan, kegembiraan dan emosi. Diener (2000) menambahkan bahwa komponen afektif ini dibagi lagi menjadi pengaruh positif dan pengaruh negatif.
- b. Komponen kognitif (kesejahteraan kognitif) adalah kepuasan hidup dan dengan domain lain dari kehidupan. Komponen

di atas didukung oleh Carr, (2013) yang menyatakan bahwa kegembiraan dalam hidup adalah komponen afektif dan kepuasan hidup adalah komponen kognitif. Kemudian Suh juga menambahkan bahwa komponen afektif dibagi menjadi dua komponen yang saling independen, yaitu pengaruh positif dan pengaruh negatif. Selanjutnya evaluasi kognitif saling tergantung pada kepuasan dalam variasi dalam domain seperti aturan keluarga atau pekerjaan dan pengalaman kepuasan lainnya

Kesejahteraan Subyektif: Psikologi Positif:

Psikolog mengukur kesejahteraan subjektif pada bagaimana orang berpikir dan merasakan tentang kehidupan mereka. Di sini, kehadiran efek positif tidak berarti tidak adanya efek negatif dan sebaliknya. Psikolog telah memberikan metode berikut untuk mengukur kesejahteraan subjektif: Metode kuesioner yang mengambil tingkat kepuasan 5 item (oleh Diener, Emmons Larsen & Griffin, 1985; Pavot & Diener, 1993), Metode Pengambilan Sampel Pengalaman (EMS), di mana suatu periode mengatakan tentang 6 minggu diambil untuk mendapatkan indikasi efek positif dan negatif seseorang (Stone, Shiffman, & DeVries, 1999) . Laporan informan dari keluarga dan teman (Diener, Sandvik, Seidlitz, & Diener, 1993) . Ingatan Ingat tentang peristiwa kehidupan positif versus negatif (Seidlitz, Wyer Jr, & Diener, 1997) .

Secara umum, tahap psikologis individu baik suasana hati positif dan negatif tergantung pada persepsi individu tentang situasi tertentu. Peneliti menyarankan bahwa orang yang memiliki pekerjaan, keluarga, dan status sosial tampaknya lebih bahagia dan puas daripada orang yang menganggur. Sebuah studi tentang 10% mahasiswa yang paling bahagia menunjukkan bahwa mereka yang terikat pada kegiatan sosial lebih bahagia daripada mereka yang tidak (Diener & Seligman, 2002) . Dengan demikian, kepribadian tampaknya menjadi salah satu prediktor Subjective Well Being yang terkuat dan paling konsisten. Meskipun suatu peristiwa dalam kehidupan seseorang

dapat memengaruhi Subjective Well Being individu, individu tersebut pada akhirnya akan beradaptasi dengan perubahan yang dialami dan kembali ke ' titik t ' atau tingkat adaptasi yang ditentukan secara biologis (Headey, 2006)). Kebahagiaan: Merevisi Teori Set Point dan Teori Keseimbangan Dinamis untuk memperhitungkan Perubahan Jangka Panjang, Institut Penelitian Ekonomi Jerman. Makalah Diskusi 607].

Singkatnya, kesejahteraan subjektif sangat kompleks. Menurut psikolog aturan sosial umum dan pengaruhnya terhadap individu dan juga kepribadiannya sendiri memainkan peran penting untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi pada kehidupan. Sementara itu penelitian empiris menunjukkan bahwa individu yang sangat bahagia adalah orang yang memiliki kehidupan sosial aktif dan jaringan dukungan sosial yang baik, yang merasa terpenuhi di tempat kerja, religius, menikmati kegiatan rekreasi aktif, berolahraga secara teratur dan merasa mereka baik dalam kesehatan dan kemungkinan kebutuhan dasar mereka terpenuhi dan menikmati rasa hormat.

Kerangka Konseptual Subjective Well Being:

Subjective Well Being adalah nama ilmiah untuk bagaimana orang mengevaluasi kehidupan mereka. Orang mengevaluasi hidup mereka dalam hal penilaian global (seperti kepuasan hidup atau perasaan atau perasaan terpenuhi), dalam hal mengevaluasi ranah kehidupan mereka (seperti pernikahan atau pekerjaan), atau dalam hal perasaan emosional mereka yang berkelanjutan tentang apa sedang terjadi pada mereka (emosi yang menyenangkan naik dari evaluasi positif dari pengalaman seseorang dan perasaan tidak menyenangkan naik dari evaluasi negatif dari pengalaman seseorang. Jadi, kita dapat menyebut bahwa Subjective Well Being adalah istilah umum yang mencakup berbagai faktor penentu seperti- Penghasilan, status pekerjaan, Status kesehatan, penerimaan sosial, afiliasi agama, Kepribadian dll.

Oleh karena itu, dari diskusi di atas kita dapat membagi konsep Subjective Well Being menjadi tiga kategori besar [Kerangka diadaptasi

dan dikembangkan dari (Dolan, Layard, & Metcalfe, 2011; Ellison & Smith, 1991) Proyek OECD - Better Life Initiative]:

1 .Tindakan Evaluatif : Ini adalah ukuran paling umum dan terkenal untuk menghitung intensitas kepuasan hidup khususnya di Inggris dan Eropa. Langkah ini mengambil penilaian kognitif dari orang-orang. Di sini, responden diminta untuk berhenti dan menilai hidupnya. Terakhir, mereka dapat menilai tingkat kepuasan mereka pada tangga imajiner di mana, bawah (0) kehidupan terburuk dan bawah (10) kehidupan terbaik. Langkah-langkah lain termasuk kebahagiaan umum yang berkorelasi dengan skor kepuasan hidup.

Dengan demikian, evaluasi kehidupan menangkap penilaian reflektif dari kehidupan seseorang atau beberapa aspek tertentu darinya, ini bisa berupa penilaian “kehidupan secara keseluruhan” atau sesuatu yang lebih terfokus. Penilaian semacam itu adalah hasil dari penilaian bukan oleh keadaan emosi apa pun tetapi oleh seorang individu. Pavot & Diener, (1993) menggambarkan suatu proses untuk mengevaluasi kepuasan hidup seseorang dengan membangun “Standar” yang menurutnya sesuai untuknya dan kemudian membandingkan situasi kehidupannya yang sekarang dengan standar itu.

Namun, para ekonom berasumsi bahwa utilitas yang diingat atas dasar pengambilan keputusan itu setara dengan jumlah utilitas sesaat yang terkait dengan pengalaman momen-demi-momen seseorang. Karena itu, ruang lingkup evaluasi kehidupan yang dicakup dalam proyek ini bersifat spesifik dan umum

2. Ukuran Pengalaman: Ukuran ini terutama berkaitan dengan perasaan dan emosi orang yang sangat dipengaruhi oleh kehidupan sehari-hari. Pengaruh positif menangkap emosi positif sebagai kegembiraan, kebahagiaan, kesenangan, kesenangan, kesenangan, kebahagiaan, dll. Dan efek negatif menangkap tahap emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan, kesedihan, depresi, kemarahan, ketakutan, kecemasan. Harus difokuskan di sini bahwa efek positif bersifat uni-dimensional karena masing-

masing keadaan positif saling terkait satu sama lain dengan sangat kuat. Dengan demikian, dapat direpresentasikan pada sumbu pengukuran tunggal. Sementara efek negatif memiliki sifat multi-dimensi karena ada kemungkinan bahwa pada saat tertentu seseorang mungkin merasa marah tetapi tidak takut atau sedih.

Pengukuran pengaruh sulit untuk menempatkannya pada langkah-langkah evaluatif yang membahas tentang kepuasan hidup. Sangat sulit untuk mengumpulkan informasi dari orang-orang tentang status afektif mereka di masa lalu, karena responsnya akan terpengaruh berdasarkan penarikan kembali. Oleh karena itu, standar yang lebih baik untuk mengukur pengalaman adalah Metode Experience Sampling (EMS). Di sini, para peserta diminta untuk mencatat perasaan mereka selama periode waktu misalnya 6 bulan dan masing-masing dan setiap saat respons ditangkap dalam buku harian elektronik, yang kemudian dihitung. Selain dari EMS the Day Reconstruction Method (DRM) juga digunakan untuk mengumpulkan pengalaman negara dengan mempertanyakan responden tentang hari sebelumnya dan susu dipertahankan untuk merekam data.

Namun, pengalaman ini mengukur di mana data dikumpulkan dari survei rumah tangga umum sering beberapa rincian hilang karena pengaruh penarikan dan juga data dapat terjadi kadang-kadang sebagian sesuai dengan kegiatan tertentu.

- 3. Eudemonik:** Tindakan eudemonik berbeda dari tindakan evaluatif dan pengalaman dan melampaui evaluasi reflektif dan keadaan emosi responden. Langkah-langkah eudemonik memperhitungkan unsur-unsur lain yang juga kurang lebih merupakan konsensus yang penting untuk dimasukkan adalah terdiri dari, otonomi, kompetensi, orientasi tujuan, tujuan, keterlibatan sosial, kepedulian dan altruisme dll. Langkah-langkah eudemonik menarik baik humanistik dan pendekatan psikologis yang mengidentifikasi “kebutuhan” dan “tujuan” yang dihargai banyak orang dalam kehidupan.

Hubungan antara Tindakan Evaluatif, Tindakan Pengalaman dan Eudemonik: Tindakan evaluatif, tindakan Pengalaman dan Eudemonik semuanya secara konsep berbeda. Namun, dalam beberapa hal mereka berhubungan satu sama lain berdasarkan tiga dimensi.

1. Konsep Pengukuran
 - a) Kepuasan hidup-
 - b) Mempengaruhi (+/-)
 - c) Eudemonik
2. Sub-komponen
 - a) Kepuasan penghasilan
 - b) Kepuasan kekayaan
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Kompetensi
 - e) Otonomi
 - f) Tujuan
3. Faktor penentu
 - a) Penghasilan
 - b) Kesehatan
 - c) Kontak sosial
 - d) tipe kepribadian
 - e) Budaya

Tujuan utama dari dimensi ini bukan hanya untuk menyediakan kerangka kerja komprehensif yang mencakup semua elemen yang mungkin dari kesejahteraan subyektif, melainkan dimaksudkan untuk berfungsi sebagai kerangka kerja dasar bagi suatu organisasi. Dimensi tesis jika diterapkan akan berfungsi sebagai pedoman yang luar biasa untuk struktur organisasi, yang pada akhirnya akan membantu untuk memahami Subjective Well Being dari karyawan yang bekerja di dalamnya. Dimensi di atas juga berfokus pada sudut pandang humanitarian dan mencerminkan topik yang paling mungkin digunakan untuk pembuatan kebijakan organisasi

B A B 3

SPIRITUALITAS WELL BEING

TEORI RELIGIUSITAS

Religiusitas berasal dari kata Latin *religio*. Akar kata *religio* adalah *religere* yang memiliki arti mengikat (Gazalba, 1985). *Religere* memiliki arti melaksanakan dengan sangat teliti atau menyatukan diri (Matdarwan, 1986). Kata yang hampir mirip dengan kata *religere* adalah kata *religion* yang memiliki arti agama. Agama dan religiusitas merupakan dua hal yang berbeda, tetapi keduanya tidak dipisahkan karena saling melengkapi dan saling mendukung. Agama lebih menunjuk kepada kelembagaan, kebaktian kepada Tuhan atau dunia atas dalam aspeknya resmi, yuridis, peraturan-peraturan dan sebagainya yang meliputi segi-segi kemasyarakatan. Sedangkan religiusitas lebih melihat aspek-aspek yang ada dalam lubuk hati, sikap personal yang sedikit lebih banyak misteri bagi orang lain karena menafaskan intimitas jiwa yakni cita rasa yang mencakup totalitas ke dalam pribadi manusia (Mangunwijaya, 1986).

Religiusitas adalah derajat keyakinan pada nilai-nilai agama dan pelaksanaannya dalam kehidupan oleh individu (Delener, 1990). Selain sebagai derajat kepercayaan, religiusitas juga merupakan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakininya telah ditetapkan oleh Tuhan (Burnett, 1990). Religiusitas juga sebagai tingkat ketundukan terhadap praktik dan kepercayaan (Shafranske, 1990). Religiusitas adalah derajat seseorang menggunakan nilai-nilai keagamaan, keyakinan dan praktik keagamaan dalam kehidupan sehari-hari (Warthington 2003).

Religiusitas merupakan sikap keagamaan seseorang untuk berlaku jujur dan bertindak adil sesuai dengan kepercayaan masing-masing. Religiusitas yang dimiliki oleh seseorang ini akan berdampak bagus terhadap perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki sikap jujur dalam kehidupan sehari-harinya akan bertindak bijaksana. Tindakan bijaksana ini dapat dilihat dari sikap seseorang dalam menjalankan kewajiban yang harus dilakukan.

Harun nasution membedakan pengertian religiusitas berdasarkan asal kata, yaitu al-din, religi (relegere, religare) dan agama. Al-din berarti undang-undang hukum. Kemudian dalam bahasa arab, kata ini mengandung arti menguasai, tunduk, patuh. Sedangkan dari kata religi berarti mengumpulkan atau membaca. Kemudian religare berarti mengikat. Religiusitas berarti menunjukkan aspek religi yang telah dihayati individu dalam hati, diartikan seberapa jauh pengetahuan seberapa kokoh keyakinan, dan seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, serta penghayatan atas agama yang dianutnya dalam bentuk sosial dan aktivitas yang merupakan perwujudan beribadah. Menurut Vorgote berpendapat bahwa setiap sikap religiusitas diartikan sebagai perilaku yang tahu dan mau dengan sadar menerima dan menyetujui gambar-gambar yang diwariskan kepadanya oleh masyarakat dan yang dijadikan miliknya sendiri, berdasarkan iman, kepercayaan yang diwujudkan dalam perilaku sehari-hari.

1. Menurut Muhammad Thaib Thohir Religiusitas merupakan dorongan jiwa seseorang yang mempunyai akal, dengan kehendak dan pilihannya sendiri mengikuti peraturan tersebut guna mencapai kebahagiaan dunia akhirat
2. Sedangkan menurut Zakiyah Darajat dalam psikologi agama dapat difahami religiusitas merupakan sebuah perasaan, pikiran dan motivasi yang mendorong terjadinya perilaku beragama.
3. Religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam.
4. Religiusitas sebagai keberagamaan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika

seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural.

Ahli psikologi memberikan pengertian religiusitas yaitu sesuatu yang dirasakan sangat dalam, yang bersentuhan dengan keinginan seseorang, membutuhkan ketaatan dan memberikan imbalan ataumengikat seseorang dalam masyarakat (Muctharam, 2002). Dari berbagai pengertian yang disampaikan para ahli, religiusitas merupakan konsep yang berkaitan dengan keyakinan seseorang kepada Tuhan yang dimanifestasikan melalui ketaatan dan kepatuhan terhadap segala perintah-Nya (Pepinsky, 2013; Saleh, 2012) sehingga religiusitas lebih merupakan sikap dan perilaku (Voas, 2011).

Dalam dua dekade terakhir, padangan penelitian tentang konsep religiusitas telah diterima dan secara umum diperlakukan sebagai fenomena multidimensi. Sementara itu, beberapa peneliti masih menentang konseptualisasi religiusitas (Clayton & Gladden, 1974), meski demikian ada beberapa peneliti yang sangat mendukungnya (Lenski, 1961; Glock & Stark, 1965; Faulkner & DeJong, 1966; King & Hunt, 1972, 1975).

Terlepas dari penemuan ini, ada banyak variasi dalam konten dan jumlah dimensi yang digunakan dalam penelitian religiusitas. Variasi konten dan dimensi ini merupakan hasil dari berbagai pendekatan untuk mendefinisikan dan mengukur yang relevan mengenai religiusitas dengan menggunakan metode analitik berbeda, atau populasi penelitian yang berbeda.

Religiusitas merupakan nilai-nilai agama yang dianut oleh seseorang. Semua agama umumnya memiliki tujuan yang sama dalam mengontrol perilaku yang baik dan menghambat perilaku buruk. Agama diharapkan memberikan kontrol internal untuk pemantauan diri dan penegakan perilaku moral.

Usaha untuk memperoleh pengetahuan terhadap segi batiniah, pengalaman keagamaan, dimana dan kapan ia dapat terjadi memerlukan teori pendekatan. Berbagai hal individu dan kelompok,

beserta dinamika yang ada harus pula diteliti. Religiusitas dapat disebut juga tingkah laku seseorang dalam mengaplikasikan apa yang dipahami dalam kehidupan sehari-hari. Dapat disimpulkan bahwa religiusitas diartikan sebagai suatu keadaan yang ada di dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku, bersikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.

Glock (1962) dalam Basri, dkk (2014) membagi religiusitas menjadi lima dimensi yaitu:

1) Dimensi ideologis

Dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin tersebut. Misalnya, keyakinan akan adanya malaikat, surga, dan neraka.

2) Dimensi ritualistic praktek keagamaan

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, pelaksanaan ritus formal keagamaan, ketaatan dan hal-hal yang dilakukan orang menunjukkan pada pemeluk melaksanakannya. Praktik-praktik keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting yaitu ritual dan ketaatan. Seperti shalat, puasa dan meditasi.

3) Dimensi pengalaman

4) Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman religius, perasaan, persepsi dan sensasi yang dialami seseorang atau didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan (atau masyarakat) yang melihat komunikasi, walaupun kecil, dalam suatu esensi Ketuhanan yaitu dengan Tuhan.

5) Dimensi intelektual

Dimensi ini mengacu pada harapan bagi orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi. Atau dengan kata lain berfokus pada pengetahuan agama yang digunakan untuk memperkuat suatu keyakinan agama.

6) Dimensi konsekuensial

Dimensi ini mengidentifikasi efek dari keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Dengan kata lain, sejauh mana implikasi ajaran agama mempengaruhi perilakunya.

Dua pendekatan umum untuk mendefinisikan dan mengukur komponen-komponen religiusitas dapat dibedakan dalam literatur. Pendekatan **pertama**, adalah operasionalisasi dimensi yang telah diturunkan secara konseptual. Pendekatan ini mengasumsikan keberadaan dimensi tertentu, lalu memilih atau membangun item yang diyakini untuk mengukur dimensi tersebut. Termasuk di sini adalah karya empat dimensi Lenski (Lenski, 1961), tipologi lima dimensi Glock (Fukuyama, 1961; Glock dan Stark, 1965; Faulkner dan DeJong, 1966) dan tipologi intrinsik-ekstrinsik Allport (Wilson, 1960; Feagin, 1964; Allport dan Ross, 1967). Pendekatan **kedua** adalah lebih empiris secara langsung dan melibatkan pencairan hubungan matematis antara item dari kumpulan besar indikator. Penelitian yang paling komprehensif dalam hal ini adalah penelitian King dan Hunt (King, 1967; King & Hunt, 1969, 1972a, 1972b, 1975).

Secara lengkap penggunaan dimensi dalam mengukur religiusitas setidaknya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel: 3.1
Ringkasan Dimensi Religiusitas Dalam Pandangan Ahli

No	Tahun	Peneliti	Dimensi
1	Tradisional	-	1 dimensi; <i>Attedance</i> ke Gereja
2	1961	Lensky	4 dimensi; <i>belief, knowledge, practice, experience</i>
3	1965	Glock & Stark	5 dimensi; <i>belief, knowledge, practice, experience dan consequence</i>
4	1967	Allport & Ross	2 dimensi; <i>intrinsic dan extrinsic</i>

No	Tahun	Peneliti	Dimensi
5	1969	Hunt	9 dimensi; <i>Credal Assesnt and Personal Commitmen, participation in congregational activities, personal religios experience, personalties in the congregation, Commitment to intelektual Search Dispute Doubt, openness to religios Growth, dogmatism, extrinsic orientasi, financial behavior and financial attitude.</i>
6	1982	Samandari	40 dimensi. Namun yang biasa digunakan 5 dimensi
7	1986	Wilkeas	4 dimensi; keyakinan, kehadiran, percaya, self perceived religiousness
8	1993	Batson, Sethi, Seligman	Keberadaan agama dan kepercayaan kepada agama, keterlibatan religious dan harapan religious.
9	1995	Sood & Nasu	Adopsi Glock dan Stark
10.	1998	Serajzadeh	Adopsi Glock dan Stark dengan implementasi faith.
11.	2003	Tsang Me	2 level; disopotional dan operational
12.	2001	Hanzae	Mengembangkan dimensi Glock dan Stark danmenambah 1 dimensi sehingga menjadi 5(ideological, ritualistic, intellectual dan experincional)
13.	2012	Saleh	4 dimensi; belief, knowledge, practice dan experience.

Religiusitas biasanya didefinisikan dalam hal (1) **kognisi**, pengetahuan agama, keyakinan agama, (2) **afeksi**, yang berkaitan dengan keterikatan emosional atau perasaan emosional tentang

agama, dan (3) **perilaku**, seperti kehadiran dan keterikan pada organisasi keagamaan, membaca Kitab suci, dan berdoa (Cornwall, Albrecht, Cunningham, & Pitcher, 1986). Selain itu juga terdapat beberapa definisi operasional mengenai religiusitas diantaranya adalah definisi intrinsik dan definisi ekstrinsik (Allport & Ross, 1967; Donahue, 1985). Glock dan Stark (1965) membagi tipologi religiusitas, religious ortodoksi (Fullerton & Hunsberger, 1982; Hunsberger, 1989), dan fundamentalisme agama (Kellstedt & Smidt, 1991; McFarland, 1989).

Dalam kehidupan sosial ada satu istilah yang akrab dibicarakan dan diyakini oleh manusia, yaitu agama (religi). Menurut Ajat Sudrajat (2009: 13), agama adalah mengikatkan diri pada suatu bentuk hidup yang mengandung pengakuan adanya suatu sumber yang berasal dari luar diri manusia dan yang mempengaruhi perbuatan-perbuatan manusia. Dari istilah agama inilah kemudian muncul yang namanya religiusitas. Meski berakar kata sama, namun dalam penggunaannya istilah religiusitas mempunyai makna yang berbeda dengan religi atau agama.

Kalau agama menunjuk pada aspek formal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban, religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati. Religiusitas seringkali diidentikkan dengan keberagamaan (Siti Mukofadhatun, 2013: 13-14). Religiusitas berasal dari bahasa latin *relegare* yang berarti mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan.

Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Religius merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu didalam hati, getaran hati nurani dan sikap personal (Mangun Wijaya dalam Akhmad Ghazali, 2014: 37). Definisi lain mengatakan bahwa religiusitas mengarah pada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai 18 keagamaan yang diyakini (Imam Ghazali, 2002: 2).

Religiusitas lebih menekankan pada substansi nilai-nilai luhur keagamaan bukan sekedar simbol-simbol formalitas. Sebagaimana

disampaikan Komarudin Hidayat dalam Imam Ghazali (2002: 2), Religiusitas cenderung bersikap apresiatif terhadap nilai-nilai universal agama secara substansi. Maka religiusitas akan melahirkan pilihan-pilihan sikap dan perilaku dalam kehidupan sosial yang berasal dari keyakinan agama yang dianut sebagaimana yang dijelaskan oleh Fetzer dalam Vita Widyan (2011: 60), Religiusitas adalah sesuatu yang menitikberatkan pada masalah perilaku, sosial dan merupakan sebuah doktrin dari setiap agama atau golongan. Karenanya doktrin yang dimiliki oleh setiap agama wajib diikuti oleh setiap pengikutnya

Pandangan Cornwall dkk (1986) mengenai religiusitas yang dipandang dari aspek afeksi menjadi landasan munculnya teori etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) yang akan dipaparkan selanjutnya. Pada dasarnya, setelah agama dianggap sebagai kepercayaan, nilai-nilai yang terdapat dalam agama secara langsung maupun tidak langsung akan membentuk pola pikir, pola emosional, dan perilaku pemeluknya. Sebagai seorang muslim, nilai-nilai etika yang ada dalam agama akan diturunkan dalam perilaku sehari-hari termasuk pula dalam pekerjaan. Dengan demikian, aspek afeksi agama akan membentuk etika kerja, begitu pula pada diri seorang muslim yang akan membentuk etika kerja yang Islami (*Islamic Work Ethic*).

Terhitung sejak Juli 1965, para penelitian yang mengusung tema religiusitas memusatkan perhatian pada isu lebih spesifik yaitu spiritual (Moberg, 1990). Religiusitas lebih banyak berkaitan dengan hal *practice* keyakinan (*belief*) dari sebuah sistem ajaran (Jan D, 2001). Spiritual menjadi pembahasan lebih khusus dari religiusitas dan sekaligus menjadi ciri khusus pula dari religiusitas seseorang. Para ahli memberikan definisi spiritual yang beragam secara redaksional namun memiliki substansi yang sama. Terdapat 40 definisi spiritual yang dikemukakan oleh para ahli (Scott, 1997). Spiritual diartikan sebagai bentuk hubungan seseorang dengan hal yang bersifat *transedent*. Hubungan ini membentuk hubungan lain dan masuk ke makna kehidupan seseorang.

Spiritual merupakan ekspresi seseorang (personal) dari *ultimate concern* (capaian akhir). *Ultimate concern* ini adalah berhubungan dengan nilai-nilai ketuhanan sebagai kekuatan kehidupan (Tiilich,

1952). Spiritual menjadi kekuatan yang diaktualisasikan dari perasaan mendalam (*fullest sense*) dan merupakan nilai yang tinggi (Macquarrie J., 1972). Spiritual sebagai sebuah pencarian untuk hal yang sakral. Spiritual merupakan jantung dan jiwa dari agama (*the heart and soul of religion*) (Pargament, 1997). Spiritual juga didefinisikan sebagai respon manusia kepada hal yang berhubungan ketuhanan yang tercermin dari hubungan manusia dengan Tuhan-Nya (Banner, 1989). Spiritual diartikan sebagai pengetahuan yang datang melalui kesadaran dimensi *trancedental* yang dicirikan oleh beberapa nilai diri, kehidupan, dan apa saja yang berhubungan dengan tujuan akhir (Elkins., Hedstrom, Hughes, Leaf, dan Saunders, 1988).

Tabel: 3.2
Ringkasan Pengertian Spiritualitas Dalam Pandangan Ahli

No	Tahun	Peneliti	Dimensi
1.	1952	Tillich	Spiritual diartikan dengan hal yang bersifat transeident.
2	1972	Macquarie J	Spiritual perasaan mendalam (<i>fullest sense</i>) dan merupakan nilai yang tinggi
3	1997	Pargament	Spiritual merupakan jantung dan jiwa dari agama
4.	1988	Elkins., Hedstrom, Hughes, Leaf, dan Saunders	Spiritual sebagai pengetahuan yang datang melalui kesadaran dimensi <i>trancedental</i>
5	1989	Banner	Spiritual respon manusia kepada hal yang berhubungan ketuhanan yang tercermin dari hubungan manusia dengan Tuhan-Nya

Pandangan tentang spiritualitas (*trancedental*), juga tidak lepas dari konsep *Spiritual Capital*, istilah yang menggambarkan kekayaan dan kecerdasan tertinggi yang dimiliki seseorang yang merepresentasikan kecerdasan dalam menghadapi persoalan makna atau values, kecerdasan untuk menempatkan perilaku (*behavior*) dan

kehidupan dalam konteks yang lebih luas serta memadukan kecerdasan intelektual (IQ) (Sutanto, 2010). *Spiritual capital* dalam beberapa penelitian juga diistilahkan *religiosity* yang berarti kepercayaan (*belief*) yang berperan dalam mempengaruhi sikap seseorang, nilai-nilai, dan perilaku baik secara individu maupun dalam kehidupan sosial masyarakat (Alam, 2012).

Zohar dan Marshal (2004) dalam Yusuf Muhammad Bashir (2011) menjelaskan bahwa *spiritual capital* sebagai paradigma baru yang membutuhkan perubahan secara fundamental baik dari sisi filosofi maupun praktek bisnis. Zohar and Marshal (2004) menyebutkan. "*spiritual capital is not by its self a monetary wealth, but it argues the possibility of making a profit by doing business in a wider context of meaning and value* (Yusuf, 2011).

Spiritual capital adalah modal yang ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya dalam jiwa manusia yang di dalamnya terdapat sifat individual seperti watak, karakter, kepribadian serta keyakinan yang mengandung nilai-nilai yang berkaitan dengan baik dan buruk yang akhirnya membentuk etika yang dicerminkan melalui watak dan karakter seseorang.

Spiritual capital diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Zohar dan Marshal (2004) yang terdiri dari 18 item dimensi atau indikator untuk mengukur tinggi rendahnya *spiritual capital*, diukur dengan mengajukan satu atau lebih item pernyataan yaitu, Eksplorasi, penonjolan diri, kecenderungan bergaul, sosialisasi dan bekerjasama, kemarahan, kekuatan dari dalam, keserakahan, penguasaan, rasa takut, generativitas, keresahan, pengabdian yang lebih tinggi, empati, jiwa dunia, malu dan rasa bersalah, pencerahan dan depersonalisasi. Dalam dimensi yang berbeda, Ibrahim (1997) dalam Zandi dkk (2015) menyebutkan bahwa *spiritual capital* merupakan kesatuan dari dimensi dari Iman (*belief*), Ibadah (*rituals*) dan Taubah (*repentance*).

Menurut Zohar dan Marshal dalam Sutanto (2010), menyebutkan kebanyakan perusahaan lebih berorientasi pada kapitalis materialistik sehingga bila perusahaan mengalami penurunan laba, maka perusahaan

akan mengambil langkah salah satunya mengurangi jumlah karyawan melalui pemutusan hubungan kerja. Dengan paradigma baru yakni *Spiritual capital* atau *moral capital* yang dikembangkan Danah Zohar dan Ian Marshal, banyak perusahaan tidak menjadi materialistik sebagai tujuan utama namun menerapkan nilai-nilai spiritual dalam proses bisnis perusahaan sehingga lahir prestasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang maksimal di kalangan karyawan.

Dalam beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa *spiritual capital* atau *religiousity* menjadi variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi suatu niat (*intention*) yang akhirnya mendorong ke arah perilaku (*behavior*). Termasuk dalam perilaku ekonomi dimana niat (*intention*) dan perilaku (*behavior*) pelanggan (*customer*) muslim banyak dipengaruhi faktor *spiritual capital*. Dengan kata lain, faktor *spiritual capital* memiliki peran dalam pengambilan keputusan pelanggan.

Dalam Islam, religiusitas atau spiritualitas memiliki dimensi yang tidak ada pemisahan dunia-akhirat, material-spiritual dan pikiran dengan tindakan (Khairin, 2010; Krauss, 2005). Beberapa ahli mencoba mengungkap dan menjelaskan ukuran religiusitas dalam perspektif Islam. Ada yang mengembangkan pengukuran religiusitas dengan menggunakan dimensi *belief* dan *practice*.

Pengukuran dimensi ini tanpa membedakan mana yang diwajibkan atau hanya bersifat anjuran (Taai, 1985). Namun ada pula yang menjadikan dua dimensi itu menjadi satu (Alsanie, 1989). Selain itu ada juga ahli mengukur religiusitas dengan menggunakan dimensi instrinsik dan ekstrinsik. Religiusitas instrinsik adalah memandang agama sebagai pedoman hidup sedangkan religiusitas ekstrinsik merupakan motivasi seseorang mendukung keyakinan religius, bertindak dan berperilaku untuk tujuan duniawi (Usman, 2015).

Pengukuran dengan dua dimensi lainnya disampaikan dalam bahasa yang berbeda namun substansi sama yaitu, keyakinan kepada ajaran agama dan cara orang memanifestasikan ajaran Islam dalam tindakan (Krauss dkk, 2005) dan *religious altruism* dan *religious enrichment* (Tilioune, 2009). Selain itu ada juga ahli yang menggunakan

pengukuran religiusitas dengan konsep taqwa yang terdiri dari dimensi pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan konsekuensi (Shamsuddin, 1992). Beberapa pandangan ahli tentang dimensi spiritualitas (*trancedent*) dalam Islam, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel: 3.3
Ringkasan Para Ahli tentang Dimensi Spiritualitas
(Trancedent) Dalam Islam

No	Tahun	Peneliti	Dimensi
1	1985	Taai	Belief dan Practice
2	1988	Albehairi	Intrinsic dan Ekstrinsik
3	1989	Alsanie	Belief dan Practice
4	1992	Shamsuddin	Taqwa dengan dimensi; keyakinan, pelaksanaan, konsekuensi dan realisasi yang terbaik
5	1994	Al Khalifah	Belief dan Conduct
6	2005	Krauss	2 konstruk utama; Islamic worldview dan Religious personalities
7	2009	Tiliounine	Menambah al Khalifah dengan religious altruism dan enrichment
8	2010	Abelaikhi	Menambah dari yang dikemukakan Taai menjadi 3 dimensi (tambahan attitude)

SPIRITUAL WELL BEING

Moberg (1984) mengonseptualisasikan kesejahteraan spiritual sebagai pemahaman yang efektif tentang makna Tuhan dan makna kemanusiaan, dimensi keagamaan sebagai dimensi vertikal dan dimensi eksistensial sebagai horizontal. Selanjutnya, model ini dikembangkan dan disederhanakan oleh Paloutzian dan Ellison. Menurut model

ini, kesejahteraan spiritual adalah penegasan kehidupan yang mulia dan tumbuh melalui Tuhan, diri sendiri, masyarakat dan lingkungan. kesejahteraan spiritual terdiri dari kesejahteraan eksistensial dan kesejahteraan religius. Kesejahteraan eksistensial pada dasarnya adalah sesuatu dalam hidup yang dijalani di luar kepentingan pribadi. Sedangkan kesejahteraan religius adalah orientasi teologis untuk menunjukkan sukacita dan kepuasan yang dirasakan atau dialami seseorang dalam berurusan dengan Tuhan. Lebih jauh, pengertian kesejahteraan spiritual mengacu pada fenomena persepsi yang subjektif, fenomena persepsi yang menunjukkan beberapa indikasi kualitas hidup seseorang.

Timbul dari karya kontemporer tentang psikologi positif, tampaknya istilah ‘kesejahteraan spiritual’ (SWB) pertama kali disebutkan pada Konferensi Gedung Putih tentang Penuaan di Amerika Serikat tahun 1971 (Moberg 2010). Menyusul dari konferensi ini, Koalisi Antar Agama Nasional tentang Aging mengeluarkan “definisi kerja”, yang menyatakan, ‘kesejahteraan spiritual adalah penegasan hidup dalam hubungan dengan Tuhan, diri, komunitas dan lingkungan yang memelihara dan merayakan keutuhan’ (Nasional Koalisi Antaragama tentang Penuaan NICA). Dari penyelidikan empiris dengan 98 guru di 22 sekolah di Victoria, Australia, disimpulkan bahwa kesehatan spiritual adalah ‘, jika bukan, dimensi fundamental kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, menembus dan mengintegrasikan semua dimensi kesehatan lainnya (yaitu, fisik, mental, emosional, sosial dan kejuruan). Kesehatan spiritual adalah keadaan dinamis yang ditunjukkan oleh sejauh mana orang hidup dalam harmoni dalam hubungan hingga empat domain kesejahteraan spiritual ‘(J. Fisher, 2010), yaitu, dengan diri mereka sendiri, dalam domain Pribadi, dengan orang lain, dalam domain Komunal, dengan alam, dalam domain Lingkungan, dan / atau dengan sesuatu atau seseorang di luar dunia manusia dan alam, dalam domain Transendental. Meskipun istilah ‘kesejahteraan spiritual’ hanya muncul sebagai konsep lebih dari empat puluh tahun yang lalu, banyak deskripsi kemudian tentang kesehatan spiritual dan kesejahteraan telah berisi referensi untuk aspek spiritual-psiko-sosial-biofisik kesehatan, sehingga mencerminkan empat bidang hubungan kesejahteraan holistik (yaitu, kesehatan) yang disebutkan di

atas. Sebagai contoh, Waaijman membuktikan, ‘Spiritualitas membuka diri sebagai kesatuan hubungan ilahi-manusia, antar-manusia, manusia-kosmik, dan intrahuman’ (Waaijman 2007). Keempat rangkaian hubungan ini juga telah ditempatkan sebagai elemen kunci dalam pendidikan holistik, oleh Lin (1998), yang mengategorikan pendidikan holistik menjadi empat rangkaian hubungan utama, yaitu, hubungan dengan Surga (天), dengan yang lain — the Humanity (人), dengan lingkungan — seluruh ciptaan (物), dan dengan diri individu (我). Deskripsi ini menambahkan Surga ke faktor Tuhan untuk dipertimbangkan oleh orang-orang Cina yang terlibat dalam penelitian ini.

Kesejahteraan Spiritual Islam

Dalam buku ini para peneliti mengukur kesejahteraan spiritual dengan merujuk pada Fisher, domain kesejahteraan spiritual ‘(Fisher, 2010), yaitu, dengan diri mereka sendiri, dalam domain pribadi, dengan orang lain, dalam domain komunal, dengan alam, dalam Domain lingkungan, dan / atau dengan sesuatu atau seseorang di luar dunia manusia dan alam, dalam domain Transendental. Konsep kerohanian dapat ditemukan dalam Al Qur’an secara eksplisit dijelaskan dengan menggunakan istilah-istilah seperti kehidupan murni dan hati yang murni. Menurut kepercayaan Quaranic, seorang manusia mengalami kehidupan khusus dalam kerohaniannya. Seperti yang Tuhan katakan dalam Al Qur’an: “barangsiapa yang menjalani kehidupan yang benar, baik laki-laki atau perempuan, terlepas dari kenyataan bahwa ia adalah orang yang benar-benar beriman, kepada mereka Ia pasti akan mengaruniakan kehidupan yang murni dan baik di dunia ini; dan Dia akan membalas mereka dalam proporsi yang sepadan dengan yang terbaik dari pelayanan mereka.

1. Hubungan dengan Tuhan

Sifat hubungan antara manusia dan Tuhan dalam ajaran Islam bersifat timbal balik, yaitu bahwa manusia memiliki hubungan dengan Tuhan dan Tuhan juga memiliki hubungan dengan manusia. Seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Qur’an Adz-

Dzariat ayat 56: Dan saya tidak menciptakan jin dan manusia tetapi mereka harus menyembah saya.

Kutipan ayat sebelumnya menggambarkan hubungan antara manusia dan Tuhan dalam dunia ibadah. Hubungan dalam ayat ini menggambarkan keberadaan perintah dan perbudakan manusia kepada penciptanya. Lalu bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan dari sudut pandang etis? Dalam tulisan-tulisan Toshihiko Izutsu, yang menggambarkan hubungan diri yang etis dengan Tuhan mengenai tanggapan manusia terhadap rahmat Tuhan, Yang Maha Pengasih.

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, hewan, tumbuhan, dan benda mati. Dalam bahasa Arab lingkungan disebut al-Muhit yang berarti mengelilingi. Sedangkan dalam bahasa Inggris, disebut lingkungan yang merupakan hal atau kondisi yang mempengaruhi keberadaan seseorang atau sesuatu. Tuhan yang Maha Kuasa sebagai Tuhan yang Maha Pemurah, tentu menginginkan manusia untuk membantu melestarikan lingkungan selain sebagai hadiah dari-Nya], ini hanya perintah karena ada faktor yang secara langsung memengaruhi manusia jika mereka tidak mempedulikannya. Dalam Quran. Thaha '53: 54, Allah. berikan gambaran umum tentang alam, dan isyarat untuk merawatnya.

b. Hubungan dengan lingkungan

Apa yang telah membuat bagimu bumi sebagai bentangan dan apa yang telah membuat bagimu di bumi adalah jalan, dan menurunkan hujan. Jadi kami menanamnya dengan air hujan, berbagai jenis tanaman. Makan dan beri makan hewan Anda. Sesungguhnya dalam hal itu, ada tanda-tanda kuasa Allah bagi orang bijak.

Kata terakhir “masuk akal” memberi sinyal untuk memahami arti kata “air”, “gembala”, dan “tumbuh” dalam kehidupan manusia. seperti diketahui bahwa air sebagai sumber kehidupan manusia dan alam di dunia. Sementara “gembala” dan “tumbuh” menjadi

tanda atau simbol bagi manusia untuk tidak mengeksploitasi alam secara berlebihan (lingkungan) tanpa memikirkan dampak hilangnya keseimbangan ekologis pada alam itu sendiri. Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, hewan, tumbuhan, dan benda mati. Dalam bahasa Arab lingkungan disebut al-Muhit yang berarti mengelilingi. Tuhan Yang Maha Esa sebagai Tuhan Yang Maha Pemurah, tentu ingin agar manusia ikut membantu melestarikan lingkungan selain sebagai hadiah dari-Nya ini hanya perintah karena ada faktor yang secara langsung mempengaruhi manusia jika mereka tidak mempedulkannya. Dalam Quran Surat Thaha '53: 54, Allah. berikan gambaran umum tentang alam, dan isyarat untuk merawatnya.

c. Hubungan dengan orang lain

Orang lain yang dimaksud di sini adalah manusia lain sebagai individu atau kelompok. Pada dasarnya etika terhadap manusia mencakup kata-kata dan perbuatan. Ketergantungan manusia dengan manusia lain adalah suatu keharusan, karena secara sadar atau tidak manusia tidak akan pernah bisa hidup sendiri tanpa bantuan manusia lain. Seperti diilustrasikan oleh proses penciptaan Adam. yang merasa kesepian tanpa manusia lain, sehingga Tuhan dengan kehendaknya menciptakan Hawa sebagai teman dan juga sebagai manifestasi Adam sebagai makhluk sosial.

Selain itu, manusia diciptakan dari berbagai karakteristik, suku dan bangsa untuk saling mengenal. Digambarkan dalam Quran Surat al-Hujurat: 13, Teman-teman, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang pria dan wanita dan menjadikan kamu bangsa dan suku sehingga kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu oleh Allah adalah yang paling saleh di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui, Maha Mengetahui.

Dalam paragraf di atas disebutkan bahwa setiap manusia harus saling mengenal, sebagai makhluk sosial. Namun, harus diwujudkan dalam mewujudkan kehidupan sosial yang damai

bahwa akan sangat sulit jika dalam berurusan dengan perbuatan dan kata-kata lain tidak dapat dipertahankan. Jadi dengan kata lain dari Tuhan. Quran Surat Hujurat: 10-12, mengisyaratkan tentang menjaga hubungan sebagai makhluk bermoral.

Orang-orang percaya benar-benar bersaudara. Karena itu rujuk kembali (tingkatkan hubungan) antara kedua saudara Anda dan takut akan Tuhan, sehingga Anda dapat menerima belas kasihan. Wahai kamu yang percaya, jangan biarkan sekelompok pria merendahkan kelompok lain, yang mungkin ditertawakan lebih baik dari mereka. Dan jangan biarkan sekelompok wanita merendahkan kelompok lain, mungkin lebih baik menurunkan kelompok. Dan jangan mencela diri sendiri dan jangan menelepon dengan judul yang berisi ejekan. Seburuk panggilan itu (buruk) memanggil iman dan mereka yang tidak bertobat, maka mereka adalah orang-orang yang zalim. Hai orang-orang yang beriman, jauhi dari banyak prasangka (kecurigaan), karena beberapa dari prasangka ini adalah dosa.

d. Hubungannya dengan diri sendiri

Setelah hubungan dengan Tuhan, Lingkungan dan orang lain telah terbentuk. Pada dasarnya, kepribadian seseorang terbentuk secara otomatis. Selain itu, perlu juga diketahui bahwa manusia memiliki moral sebagai bentuk moral yang harus dipegang, seperti halnya mempertanggungjawabkan kemurnian tubuh dengan spiritual. Seperti dalam Quran Surat Al-Taubah: 108.

Di sana ada beberapa orang yang ingin membersihkan diri, pasti Allah menyukai orang yang bersih. Kemurnian manusia tidak hanya melindungi fisik, tetapi juga perlu untuk mempertahankan kemurnian diri dari persyaratan, memfitnah dan mempertahankan kehormatan serta menjaga anggota tubuh lainnya dari tindakan tercela. Seperti dalam Quran Surat Al-Sham: 9 dan Quran Surat Qaf: 16, sebagai berikut: Tentunya orang yang memurnikan jiwa beruntung

Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan dan kami lebih dekat dari pada urat lehernya. Berdasarkan penjelasan hubungan dengan diri sendiri, semakin jelas tentang hubungan di luar diri yang dibangun tetapi menjadi diri sendiri sesuai dengan bimbingan Tuhan akan membuat setiap manusia menjadi diri sendiri.

B A B 4

KINERJA

KINERJA

Bagi organisasi maupun lembaga baik swasta maupun publik, **kinerja** merupakan salah satu bagian penting dalam mengukur capaian prestasi dan target lembaga. Kinerja organisasi mengukur tentang capaian kelembagaan sedangkan kinerja karyawan mengukur capaian atau prestasi seseorang atas tugas dan kewenangan yang diberikan sesuai tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing individu sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga secara legal, tidak melanggar hukum, dan sejalan dengan moral dan etika perusahaan (Sedarmayanti, 2007).

Robin (2003) menyebutkan bahwa kata lain dari kinerja adalah *human output* yang menjelaskan tentang produktifitas karyawan (*productivity*), kehadiran kerja (*presence*), loyalitas akan pekerjaan (*loyalty*), melakukan pekerjaan yang melebihi tugas pokok dan fungsinya (*citizenship*) serta kepuasan dalam berkeja (*satisfaction*). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, harus memiliki kriteria sebagaimana di atas dan sebaliknya karyawan yang berkinerja rendah adalah karyawan yang memiliki sikap, karakteristik kerja dan perilaku yang tidak sesuai dengan kriteria di atas. Sehingga kinerja adalah gambaran semua tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh masing-masing individu dalam rangka memberikan kontribusi bagi upaya pencapaian tujuan suatu organisasi (Ratundo & Sacket, 2001).

Upaya mencapai kinerja yang tinggi ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada dalam suatu kelompok kerja dalam organisasi atau lembaga tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: (1) pengetahuan, (2) keahlian, (3) ketrampilan, (4)

sikap, (5) perilaku. Dalam keahlian terdapat beberapa unsur penting yakni (1) keahlian teknis yaitu keahlian yang memadukan antara pengetahuan, metode, pengalaman dan pelatihan yang diperoleh, (2) keahlian konseptual yakni keahlian yang didasarkan atas kemampuan memahami kompleksitas lembaga serta problematika dan masalah yang terjadi serta menyalurkannya dalam bentuk tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing karyawan (3) keahlian interpersonal yakni keahlian yang terkait dengan kemampuan seseorang membangun hubungan dan bekerjasama dengan orang, kelompok atau pihak lain, memberikan motivasi dan negosiasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni faktor internal dan faktor eksternal (Timple, 1992). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor-faktor yang lahir dan berhubungan dengan sifat-sifat individu. Misalnya, seorang yang memiliki etos kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya seorang yang memiliki kemampuan dan etos kerja rendah akan menghasilkan output atau kinerja yang rendah. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang lahir dari lingkungan kerja atau di luar faktor personal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Katz (1964) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berbeda dengan produktifitas, dua konsep yang bisa digunakan secara bergantian dalam literatur. Produktifitas didefinisikan sebagai masukan dibagi pengeluaran sehingga produktifitas diartikan lebih sempit dari kinerja. Hal lain perlu dibedakan antara faktor dan indikator dalam kinerja. Sebagai contoh kepuasan kerja merupakan faktor kinerja bukan indikator kinerja, sedangkan bekerja tepat waktu dan berkualitas adalah indikator kinerja.

Day dan Silverman (1989) menjelaskan bahwa orientasi kerja penting bagi seseorang yang sukses dalam organisasi dalam bekerja dan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Pandangan lain mengenai kinerja juga disebutkan bahwa bekerja atas dasar

kualitas dan standar merupakan indikator kinerja (Bolatan dkk, 2016). Begitu juga dengan pemenuhan target organisasi, juga merupakan indikator kinerja (Kuzua & Ozilham, 2014). Tidak jauh berbeda, Teh dan Sun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Upaya mencapai kinerja yang tinggi ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada dalam suatu kelompok kerja dalam organisasi atau lembaga tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: (1) pengetahuan, (2) keahlian, (3) ketrampilan, (4) sikap, (5) perilaku. Dalam keahlian terdapat beberapa unsur penting yakni (1) keahlian teknis yaitu keahlian yang memadukan antara pengetahuan, metode, pengalaman dan pelatihan yang diperoleh, (2) keahlian konseptual yakni keahlian yang didasarkan atas kemampuan memahami kompleksitas lembaga serta problematika dan masalah yang terjadi serta menyalurkannya dalam bentuk tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing karyawan (3) keahlian interpersonal yakni keahlian yang terkait dengan kemampuan seseorang membangun hubungan dan bekerjasama dengan orang, kelompok atau pihak lain, memberikan motivasi dan negosiasi.

MOTIVASI KERJA

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 1995: 45).

Motivasi secara sederhana dapat diartikan "Motivating" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi

adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987: 132).

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (1999: 46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakeley (Moch As'ad, 1999: 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer (Moch As'ad, 1999: 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai

kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori Maslow's Need Hierarchy oleh A.H. Maslow; Herzberg's two factor theory oleh Frederick Herzberg; Mc. Clelland's achievement Motivation Theory oleh Mc. Clelland; Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG)

Theory oleh Alderfer; teori Motivasi Human Relation; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan dua teori Maslow's Need Hierarchy oleh A.H. Maslow dan Herzberg's two factor theory oleh Frederick Herzberg dalam penelitian ini. a. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow (Siagian, 1996: 149) membuat needs hierarchy theory untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

- Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan

pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

- Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)
Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja. 3) Kebutuhan Sosial (Social Needs) Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:
 - Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian

ia memiliki sense of belonging yang tinggi.

- Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki sense of importance.
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut sense of accomplishment. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (sense of participation).
- Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.
- Kebutuhan akan Harga Diri (Esteem Needs)
Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.
- Aktualisasi Diri (Self Actualization)
Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat

memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Menurut Herzberg (Hasibuan, 1996: 108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Herzberg (Hasibuan, 1996: 108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- Hal-hal yang mengecewakan pegawai/ karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.

Pegawai/ karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Herzberg (Hasibuan, 1996: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- a. Maintenance Factor Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok dissatisfiers seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg maintenance factors bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi pegawai/ karyawan.
- b. Motivation Factors Motivation Factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok Satisfiers, adapun yang masuk dalam kelompok satisfiers antara lain: a) Prestasi b) Pengakuan c) Pekerjaan itu sendiri d) Tanggungjawab e) Pengembangan potensi individu (Hasibuan, 1996: 110). Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja

tenaga kerja/ pegawai agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Perbedaan antara teori Hierarki Maslow dengan teori Dua Faktor Motivasi Herzberg, yaitu:

- Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia itu terdiri dari lima tingkat (kebutuhan fisiologis, rasa aman/ kenyamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri), sedang Herzberg mengelompokkan atas dua kelompok (satisfiers dan dissatisfiers).
- Menurut Maslow semua tingkat kebutuhan itu merupakan alat motivator, sedang Herzberg (gaji, upah, dsb) bukan alat motivasi, hanya merupakan alat pemeliharaan (Dissatisfiers) saja, yang menjadi motivator (Satisfiers) ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri.
- Teori Maslow dikembangkan hanya atas pengamatan saja dan belum pernah diuji coba kebenarannya, sedang teori Herzberg di dasarkan atas hasil penelitiannya sebagai pengembangan teori Maslow.

DISIPLIN KERJA

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi,yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 1987: 147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/ keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan 1997: 135). Disiplin kerja menurut Siagian (1996: 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat

berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut The Liang Gie (1981: 96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/ sekelompok orang. Kedisiplinan (Hasibuan, 2001: 193) adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/ lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Soejono (1997: 72) mengemukakan bahwa: "Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik".

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

Menurut GR. Terry (1993: 218) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, adapun hal tersebut antara lain:

- Self Dicipline

Self dicipline yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk

sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

- Command Dicipline

Command dicipline yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- Adanya perilaku yang terkendali.
- Adanya ketaatan.

Macam-Macam Disiplin Kerja Menurut Hani Handoko (1990: 129-130) disiplin kerja memiliki beberapa tipe - tipe kegiatan pendisiplinan, ada tiga tipe yaitu :

- Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada pegawai untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.

- Disiplin Progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:
 - a. Teguran secara lisan oleh atasan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
 - d. Diturunkan pangkatnya
 - e. Dipecat (Hani Handoko, 1990: 129-130).

Dalam mewujudkan suatu sekolah yang memiliki kualitas yang baik, baik kualitas peserta didik maupun gurunya tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan sekolah. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin yang 29 biasanya dikeluarkan oleh pimpinan/ kepala sekolah. Tindakan disiplin tersebut sangat diperlukan dalam sekolah, karena tindakan disiplin ini akan dapat memberikan efek jera bagi guru untuk bekerja sesuai dengan aturan sekolah serta mampu menjadikan manajemen organisasi dalam sekolahan menjadi lebih baik dan teratur.

Prinsip –Prinsip Pendisiplinan Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para guru akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan gurunya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan guru agar bersikap disiplin, Soejono (1997: 67) mengemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
- Pendisiplinanyangbersifatmembangun.Selainmenunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai

tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

Menurut Soejono (1997:67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut yaitu:

- Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- Tanggungjawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan teori di atas maka komponen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah : 1) Ketepatan waktu 2) Pemanfaatan sarana 3) Tanggungjawab kerja 4) Ketaatan terhadap aturan instansi/ sekolah. Komponen tersebut digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan penelitian mengenai disiplin kerja serta merupakan faktor yang mempengaruhi sekaligus indikator dari disiplin kerja itu sendiri.

Disiplin lahir, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Sikap merupakan unsur hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya. Sedangkan nilai sistem budaya

merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk, pedoman, dan panutan bagi perilaku manusia.

Perpaduan antara sikap dan sistem nilai tersebut akan mewujudkan kedisiplinan, kepatuhan, dan ketaatan. Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya".

Menurut Schultz dan Schultz (2010:405), menyatakan bahwa: "Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:21), menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan di sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75),

The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (1996: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2001: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Nuraida (2008:155), lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu / temperatur, kelembaban, sirkulasi / ventilasi, kebersihan. Menurut Nuraida (2008:161) pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran, sehingga semangat dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Appleby, Goeffrey, dan Oliver (1991:408), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong

kesehatan dan kesejahteraan umum para pegawai tapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2001:21) guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Menurut Ballback (1999:24), lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi, bisa diidentifikasi dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Suprihanto (2003:93), kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi gerak laju dari organisasi itu sendiri. Menurut Siagian (2007:8), kerja sama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah

dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins (2006:36), “para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010, p. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Noah dan Steve (2012, p. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

ETIKA KERJA

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (fasad) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan mengurangi sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (no single defect) (Tasmara, 2002).

Tasmara (2002) menyatakan etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya (profesional). Hampir disetiap sudut kehidupan, kita akan menyaksikan begitu banyak orang bekerja. Para salesman yang hilir mudik mendatangi toko dan rumah-rumah, para guru yang tekun berdiri di depan kelas, polisi yang mengatur lalu-lintas dalam selingan hujan dan panas terik, serta segudang profesi lainnya. Tentang bagaimana etos kerja dapat diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari kenyataannya bukan sesuatu yang mudah. Sebab realitas kehidupan manusia bersifat dinamis, majemuk, berubah-ubah dan antara satu orang dengan lainnya mempunyai latar belakang dan kondisi sosial ekonomi yang berbeda.

Perubahan sosial ekonomi seseorang dalam hal ini juga dapat mempengaruhi etos kerjanya (Asy'arie, 1994). Disamping terpengaruh oleh factor ekstern yang amat beraneka ragam meliputi faktor fisik, lingkungan, ekonomi dan imbalan, ternyata jug adinegaruhi oleh faktor

intern bersifat psikis yang begitu dinamis, dan sebagian diantaranya merupakan dorongan alamiah seperti basic needs dengan berbagai hambatannya. Ringkasnya etos kerja seseorang tidak terbentuk oleh satu atau dua variabel. Proses terbentuknya etos kerja (termasuk etos kerja islami), seiring dengan kompleksitas manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, prakondisi, dan faktor-faktor yang banyak: fisik biologis, mental psikis, sosio kultural, dan mungkin spiritual trasendental. Jadi etos kerja bersifat kompleks serta dinamis.

Etika sering digunakan dalam berbagai nuansa, sehingga dapat didefinisikan menjadi berbagai arti (Harahap 2011): 1. Nilai-nilai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya atau tingkah laku kelompoknya: 2. kumpulan asas atau nilai moral. 3 Ilmu tentang yang baik atau yang buruk Pakar lain DeGeorge membagi etika dalam tiga kelompok (Satyanugraha 2003):

1. Etika deskriptif (*Descriptive ethics*),

Mencoba melihat secara kritis dan rasional fakta tentang sikap dan pola perilaku manusia yang sudah membudaya, serta apa yang ingin dicapainya dalam hidup ini sebagai suatu yang bernilai bagi dirinya.

2. Etika Normatif (*Normative ethics*),

Mencoba menetrapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia untuk menuntun dan mencapai kehidupan yang bernilai bagi hidupnya disebut juga *ethical theory*. Norma dapat dibagi dalam berbagai jenis (Keraf 1998): a. Norma sopan santun, yang mengatur perilaku sehari-hari, seperti cara bertamu, berbicara dan sebagainya. b. Norma hukum adalah ketentuan yang diterapkan masyarakat untuk menjaga keselamatan rakyatnya dan menentukan hukuman atas pelanggarannya. c. Norma moral adalah tentang baik buruknya manusia menjalankan fungsinya sebagai manusia, bukan mengatur tentang perilakunya sebagai jabatan tertentu.

3. Etika meta (*meta ethics*) atau disebut juga *analytical ethics*,

Merupakan bidang yang mempelajari lebih dalam tentang asumsi dan investigasi terhadap kebenaran dan ketidakbenaran menurut ukuran moral. Secara teori, etika juga bisa dibagi dalam berbagai jenis (Kant 1988):

4. Etika deontologi,

Deon diambil dari kata Yunani yang berarti kewajiban, sesuai dengan makna kata deon, maka pada teori ini menekankan pada kewajiban manusia untuk bertindak secara baik, suatu tindakan bernilai moral karena tindakan itu dilaksanakan berdasarkan kewajiban yang memang harus dilaksanakan terlepas dari tujuan atau akibat dari tindakan itu, etika jenis ini sangat menekankan pada motivasi, kemauan baik atau watak yang kuat dari sipelaku atau kemauan baik harus dinilai baik pada dirinya terlepas dari apapun juga, maka dalam menilai seluruh tindakan, kemauan baik, harus selalu dinilai paling pertama dan menjadi kondisi dari segalanya, secara singkat ada tiga prinsip yang harus dipenuhi (Keraf 1998): a. Supaya tindakan punya nilai moral, tindakan itu harus berdasarkan kewajiban; b. Nilai moral dari tindakan itu tidak tergantung pada tercapainya tujuan dari tindakan itu, melainkan tergantung pada kemauan baik yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan itu, walaupun tujuannya tidak tercapai, tindakan itu sudah dinilai baik; c. Sebagai konsekuensi dari kedua prinsip diatas, kewajiban adalah hal yang niscaya dari tindakan yang dilakukan berdasarkan sikap hormat pada hukum moral universal.

5. Etika Teologi,

Etika ini mengukur baik buruknya suatu tindakan berdasarkan tujuan yang mau dicapai dengan tindakan itu, atau berdasarkan akibat yang ditimbulkan dari tindakan itu, suatu tindakan dinilai baik kalau bertujuan mencapai suatu yang baik, atau kalau akibat yang ditimbulkannya baik dan berguna. Untuk menilai bagaimana kriteria suatu tujuan dan akibat baik, jawabannya dibagi dalam dua teori (Harahap

2011): a. Teori egoisme, teori ini menganggap bahwa setiap tindakan seseorang pasti bertujuan (motivasi) untuk kepentingan dan memajukan diri pribadinya apapun alasan dan ucapannya. Teori ini didukung Thomas Hobbes.

Dengan diberikan rasa untuk mendahulukan kepentingan pribadinya, setiap orang menjadi bersaing dan bekerja keras. Teori egoisme inilah yang menimbulkan konsumerisme dan hedonisme jika seseorang sudah mendapatkan hasil yang banyak sehingga melupakan kepentingan orang lain. Jadi dalam teori ini, tidak mungkin ada altruisme atau pengorbanan untuk orang lain. b. Teori utilitarianisme disebut juga universalisme etis, teori ini menilai bahwa baik buruknya suatu tindakan dinilai berdasarkan manfaat, tujuan atau akibat dari tindakan itu kepada sebanyak mungkin orang. John Stuart Mill menilai prinsip kegunaan atau kebahagiaan untuk orang banyak diukur dari upaya memberikan kebahagiaan dan menghindari hal yang menyakitkan atau tidak mengenakan bagi sebagian besar orang. Disini tujuan yang ingin dicapai adalah antara sesama manusia dapat bersatu dan hidup harmonis. Beekum mengemukakan bahwa teori etika itu terdiri atas berikut (Harahap 2011):

- a. Relativisme, etika dianggap relatif karena dilihat dari kepentingan atau kebutuhan pribadi,
- b. Utilitarisme, etika dilihat dari segi kegunaan atau manfaat (umumnya manfaat ekonomis atau material) bagi masyarakat, jika ada manfaatnya disebut etis,
- c. Universalisme, etika dianggap bernuansa universal, dianggap sama disemua tempat, dan standarnya dilihat dari motivasi keputusan atau tindakan.
- d. Rights (hak-hak), etika ditentukan pada penghargaan hak-hak individu.
- e. Distributive justice (keadilan distributif), etika ditekankan pada distribusi kekayaan yang adil.
- f. *Eternal law*, etika diukur dari wahyu atau kitab suci.

Banyak anggapan bahwa moral cukup diatasi dengan mempelajari etika, budi pekerti, sopan santun atau apapun namanya, cukup didasarkan pada etika rasional yang merupakan konsepsi yang didasarkan pada kemampuan manusia dan tidak menghubungkan perbuatan pada kehendak Tuhan, lebih jelasnya bahwa dasar dari etika rasional ini adalah logika yang hanya berdasarkan sesuatu yang masuk akal (logis), tanpa menimbang hal baik atau buruk menurut Tuhan (Alarsyad 2014).

Etika rasional ini menilai sesuatu berdasarkan hasil olah akal manusia yang berakar pada pemikiran manusia tanpa diikat oleh moralitas yang berakar pada keyakinan atau agama, misalnya di bidang ekonomi, banyak yang menganggap bahwa ekonomi adalah nilai-nilai ekonomi yang tidak bisa dicampurbaurkan dengan nilai-nilai agama, nilai-nilai ke Tuhanan diletakan jauh diluar diri para pelaku ekonomi, mereka menganggap keduanya merupakan hal yang terpisah, paham ini masih terus berkembang dan dikenal dengan paham skuler, sehingga walaupun nampaknya sudah menggunakan etika tapi masih tetap muncul kecurangan-kecurangan bahkan skandal-skandal, kecurangan yang terjadi selalu bisa ditutupi atau dilepaskan dari jeratan hukum karena dapat diputar balikan dengan kelihaiian logika atau mantik.

Belakangan ini aliran sekuler tersebut mulai pudar, bahkan Putin yang dikenal presiden Rusia yang merupakan negara komunis yang tidak mengenal Tuhan, saat ditanya tentang peran keyakinan dalam kepemimpinannya, dia menjawab: "Pertama dan paling penting, kita dipandu oleh akal sehat (common sense). Namun akal sehat harus didasarkan pertama-tama pada prinsip moral, sekarang ini tidak akan mungkin moralitas yang terpisah dari nilai-nilai agama (Tanjung 2014)."

Atas dasar itu perlu adanya etika yang berdasarkan keyakinan atau agama (religion), yang secara umum diartikan sebagai persepsi dan keyakinan manusia terkait dengan eksistensinya, alam semesta, dan peran Tuhan terhadap alam semesta dan kehidupan manusia sehingga membawa kepada pola hubungan dan perilaku manusia dengan Tuhan, sesama manusia dan alam semesta (Iefan 2012).

Kerusakan terjadi dimana mana, baik kerusakan alam yang ditandai dengan sering terjadinya bencana alam seperti banjir, longsor tatkala musing penghujan dan kekeringan dan kekurangan air tatakala musim kemarau maupun kerusakan sosial yang ditandai dengan sering terjadi skandal di bidang politik, ekonomi, bisnis, budaya dan berbagai aspek lainnya, misalnya penyalahgunaan wewenang sehingga menjamurnya korupsi, kolusi dan nepotisme, hal ini dikarenakan etika sering diletakan diluar sistem kehidupan sehingga kebijakan dibuat jauh dari etika, bahkan banyak yang menganggap bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan mereka kegiatan bisnis adalah amoral (Ismanto 2009).

Kondisi ini menimbulkan kerugian yang sangat besar dan dirasakan oleh semua umat baik yang beretika maupun yang jauh dari etika, sesuai dengan Firman Allah “Dan peliharalah dirimu dari pada siksaan yang tidak khusus menimpa orang-orang yang zalim saja di antara kamu. dan ketahuilah bahwa Allah Amat keras siksaan-Nya (QS. al-Anfal [8]: 25)”

Banyak kalangan yang mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (humanistik), atas dasar itu muncul kesadaran bagi pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi bisnis untuk menekankan pada kode etika bisnis yang akan dilaksanakan oleh manajer dan karyawan pada sebuah organisasi bisnis (Jalil 2010). Patrice Aburdene dalam Megatrends 2010-nya, mengemukakan ada tujuh megatrends bisnis yang telah mewarnai dunia bisnis modern (Harahap 2011), yaitu:

1. Muncul dan meningkatnya kekuatan spiritual (*The Power of spirituality*);
2. Munculnya fajar baru kesadaran spiritualitas (*The dawn of conscious capitalism*);
3. Bukti bahwa yang terjadi dan sukses adalah pemimpin dari tengah (*loading from the middle*);

4. Banyaknya penerapan spiritualisme dalam bisnis (*The spirituality in business*);
5. Meningkatnya konsumen yang memutuskan perilakunya berdasarkan tata nilai yang diyakininya (*Value driven based consumer*);
6. Munculnya gelombang pemecahan masalah atau solusi berdasarkan kesadaran (*The wave of conscious solution*)
7. Munculnya ledakan investasi dalam berbagai bidang bisnis yang memiliki etika dan tanggung jawab sosial (*The corporate social responsibility investment*).

Etika sering diartikan dengan kesusilaan, yang berakar kata susila, “su” artinya baik, benar dan bagus, sedang “sila” artinya dasar, tetapi secara etimologis etika berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos” yang dalam bentuk jamaknya menjadi “te etha” yang berarti adat istiadat atau kebiasaan (Zubaidi 2008), atau ethos juga diartikan sebagai yang biasa, kebiasaan, adat, watak, perasaan (Asy’ari 1997). Itqon merupakan kosakata bahasa Arab yang secara sederhana dapat diartikan ke dalam bahasa Indonesia dengan kata rapi dan profesional, setidaknya ada empat poin penting yang membuat sebuah pekerjaan bisa dikatakan sebagai pekerjaan yang itqon:

1. Melakukan pekerjaan tanpa cacat
2. Disiplin mentaati rambu-rambu dan tuntutan pekerjaan yang sedang dijalani
3. Melakukan pekerjaan pada waktu yang seharusnya (tidak menunda-nunda)
4. Selalu berpikir untuk bisa mengembangkan pekerjaan itu, hingga tidak berjalan di tempat Dalam sebuah hadits, Rasulullah Saw. juga mengingatkan: Artinya: “Sesungguhnya Allah SWT. menyukai bila kalian melakukan sesuatu pekerjaan dengan rapi/profesional (Itqon)” (HR. Abu Ya’la, dan dishahihkan oleh Al Albani).

Secara ringkas, mewujudkan itqon dalam hidup dapat dilakukan dengan mengatasi semua faktor-faktor di atas, yaitu dengan:

1. Melakukan pekerjaan tidak semata-mata demi kepentingan materil (ikhlas beraktivitas)
2. Memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup tentang pekerjaan yang sedang dihadapi
3. Memiliki kemauan yang kuat
4. Menyadari indahnya hidup itqon.
5. Sabar dalam meniti setiap pekerjaan

Nabi besar Muhammad saw merupakan teladan disemua aspek kehidupan seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. (QS. al-Ahzab [33]:21)".

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa pada diri Rasulullah terdapat suri teladan yang baik, Akhlaq Rasulullah bukan hasil rekayasa akal fikiran manusia, tetapi betul-betul gambaran Al- Qur'an dalam praktek sehari-hari, seperti dijelaskan oleh sebuah hadits "Dari Sa'id ibn Hisyam ibn Ghomir pernah bertanya kepada Aisyah RA mengenai akhlak Rasulullah SAW. Aisyah menjawab, "Akhlaq Nabi SAW adalah Al-Quran." (Musnad Imam Ahmad, No. 23460)

Dari hadits tersebut diatas dapat dikatakan bahwa pribadi atau akhlaq Rasulullah saw merupakan gambaran pelaksanaan Al-qur'an dalam kehidupan sehari-hari pada berbagai bidang kehidupan termasuk didalamnya mengenai etika bekerja, sehingga etika kerja Islam adalah etika yang diatur dalam Al-Qur'an yang prakteknya dicontohkan oleh Rasulullah saw.

Allah memberikan pujian kepada NabiNya, dalam firmanNya "Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung". (QS. Al Qalam [68]: 4). Dengan mempraktekan etika kerja menurut Rasulullah, secara otomatis akan bekerja dengan bingkai akhlaq yang baik, karena sebaik- baiknya akhlaq manusia adalah akhlaq Rasulullah saw, seperti dijelaskan dalam hadits, Anas RA berkata, "Keadaan

Rasulullah SAW adalah manusia dengan akhlak yang paling mulia". (Shahih Al-Bukhârî hadis no. 5735).

Di dalam etika kerja Islam sangat ditekankan mengenai kerja keras, Rasulullah saw pernah memuji tangan seseorang yang sangat kasar dan letih karena pekerjaan untuk memperoleh rezeki, dan dikatakannya itulah sesungguhnya yang dicintai Allah dan Rasul-Nya (Sulaiman 1985), Muhammad bin Al-Hasan, sahabat Abu Hanifah, meriwayatkan pula bahwa Nabi suatu hari bersalaman dengan Sa'ad bin Mu'adz, dan ternyata kedua tangan Sa'ad terasa kasar. Nabi menanyakan hal itu kepadanya, maka jawabnya " Saya baru mencangkul dan membersihkan pohon korma untuk membiayai keluarga saya" Kemudian Nabi mencium tangannya sambil bersabda "Inilah kedua tangan yang dicintai Allah (Sulaiman 1985)."

Seorang muslim tidak boleh bermalas-malasan dalam mencari rezeki dengan alasan sibuk beribadah atau tawakal kepada Allah, karena langit tidak akan mencurahkan hujan emas dan perak (Qardhawi 2002), Allah berfirman "Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (QS Alam Nasyrah [95]: 6-7), ayat ini menekankan apabila telah selesai berdakwah maka beribadatlh kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia maka kerjakanlah urusan akhirat, dan ada lagi yang mengatakan: apabila telah selesai mengerjakan shalat berdoalah, intinya apabila telah menyelesaikan suatu pekerjaan maka langsung kerjakan yang lain, sebab apapun yang diinginkan oleh seseorang baru dapat dicapai jika diusahakan dengan kerja maksimal, Allah memerintahkan untuk bekerja,

"Dan Katakanlah Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. at-Thaubat [9] : 105). Dari ayat diatas disebutkan bahwa penilaian terhadap seseorang sangat tergantung pada kerjanya. Hasil yang didapat seseorangpun sangat tergantung pada apa yang telah diusahakannya seperti telah dijelaskan dalam Al-qur'an "(yaitu)

bahwasanya seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain, dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. an-Najm [53] : 38-39).

Etika kerja Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah kebajikan, usaha yang maksimum harus dilakukan oleh seseorang dalam bekerja karena merupakan kewajiban seorang individu yang mampu, kerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan pencapaian (accomplishment) (Sutono 2008). Islam tidak membenarkan seseorang jadi penonton tetapi harus menjadi pemain untuk mengelola sumber daya yang ada, karena apapun yang diperoleh oleh seseorang merupakan hasil dari apa yang telah diusahakannya, hal ini telah dijelaskan dalam Al-qur’an “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebahagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”. (QS. an- Nisa [4] : 32).

Etika sering diartikan dengan kesusilaan, yang berakar kata susila, “su” artinya baik, benar dan bagus, sedang “sila” artinya dasar, tetapi secara etimologis etika berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos” yang dalam bentuk jamaknya menjadi “te etha” yang berarti adat istiadat atau kebiasaan (Zubaidi 2008), atau ethos juga diartikan sebagai yang biasa, kebiasaan, adat, watak, perasaan (Asy’ari 1997). Etika merupakan prinsip-prinsip perilaku yang benar dan atau baik sesuai dengan ketentuan/standar perilaku pada suatu profesi (Bruce 1994).

Etika mempunyai pengertian yang luas yang meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu, proses itu meliputi keseimbangan sisi dalam (inner) dan sisi luar (outer) yang disifati oleh kondisi unit dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu demikian dinyatakan oleh Wald dkk (Gozali 2002). Sehingga etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat

menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai - nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup (Simorangkir 2003).

Disamping kata etika terdapat kata lain yang sering digunakan bergantian, yaitu kata moral. Moral berasal dari kata latin mos, yang dalam bentuk jamaknya mores yang mengandung arti adat istiadat atau kebiasaan, jadi melihat dari pengertian secara harfiah ini, etika dan moralitas sama sama mengandung arti sisten nilai tentang bagaimana manusia harus hidup dan telah diinstitusionalisasikan dalam sebuah adat kebiasaan yang kemudian terwujud dalam pola perilaku yang ajeg dan berulang dalam kurun waktu yang lama sebagaimana laiknya sebuah kebiasaan (Kerap 1998).

Etika bisa juga difahami sebagai suatu filsafat moral atau ilmu yang membahas dan mengkaji nilai dan norma, sehingga merupakan refleksi kritis serta rasional mengenai nilai dan norma mengenai masalah-masalah kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada nilai dan norma yang diterima (Kerap 1998). Sehingga secara sederhana etika adalah ilmu tentang apa yang dapat dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan (Bertens 1993), disamping itu juga etika merupakan bidang ilmu yang bersifat normatif, karena berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu (Beekun 2004).

ISLAM DAN KERJA

Pengertian kerja dalam Islam menurut Abi Ummu Salmiyah (2011) dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum) yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau akhirat. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh penerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. arti sempit (khusus) yakni memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya,

untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik di mata manusia, maupun dimata Allah SWT.

Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semenamena (proporsional) ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau Syariat Islam (*Al-Quran* dan *Hadits*).

Menurut Iwan Triyuwono (2000) Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah). Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan

Menurut Wibowo (2011:5) kinerja dianggap sebagai seberapa jauh karyawan dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dijabarkan sehingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Bangun (2012:234) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator berikut ini:

- a. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan menunjukkan kesesuaian antara pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dengan standar pengukuran kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan.
- b. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan diukur berdasarkan suatu standar ukur tertentu yang menjadi acuan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti key performance indicator (KPI) dan job description.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur berdasarkan ketepatan dalam kehadiran bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki keterkaitan dengan pekerjaan lain.

d. Kehadiran Tingkat

kehadiran karyawan diukur berdasarkan tingkat presensi dan absensi karyawan, serta keterlibatannya pada kegiatan tertentu.

e. Kemampuan kerjasama

Kemampuan kerja sama antara satu individu dengan individu lain maupun satu divisi dengan divisi lain mutlak diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat selaras.

Hubungan antara Knowledge Sharing dengan Kompetensi Individu Adanya budaya knowledge sharing dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki individu dalam organisasi. Trivellas et al. (2015: 244) mengemukakan bahwa budaya knowledge sharing dapat mengembangkan general competencies baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan team working.

Bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia, dan karenanya menjadi hakekat kodrat yang selalu terbawa dalam setiap jenjang perkembangan kemanusiaanya. Bekerja sebagai pernyataan eksistensi diri manusia sesungguhnya merupakan pengalaman kesatuan diri, yang melibatkan semua unsur yang membentuk keakuanya yaitu jiwa, semangat, pikiran maupun tenaga serta anggota tubuh fisiknya. Oleh karena itu, maka dalam bekerja eksistensi diri manusia itu terlihat dan terukur (Asy'ari 1997). Bahkan Imam Ali ra. juga pernah mengatakan dengan tegas: "Bekerja adalah syiar (motto hidup) seorang mukmin", Rasulullah saw bersabda "Bila seandainya besok hari kiamat terjadi, sementara ada diantara kalian

yang memegang sebuah benih tanaman di tangannya, maka hendaklah ia menanamnya”. (HR. Ahmad).

Allah selaku Kholiq memberikan legitimasi kepada manusia selaku makhluknya yang berakal untuk bekerja semampu mereka guna meningkatkan derajat hidup baik di mata sesama manusia maupun di mata Allah. Dan seandainya manusia itu sendiri berpangku tangan maka sudah pasti akan mengalami kesulitan hidupnya.

Kalaulah manusia mau berkaca kepada sejarah Rasulullah tentunya dia akan selalu bersemangat dalam bekerja. Rasulullah SAW menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketakwaan. Rasul bekerja bukan untuk menumpuk kekayaan duniawi. Beliau bekerja untuk meraih keridaan Allah SWT. Suatu hari Rasulullah SAW berjumpa dengan Sa’ad bin Mu’adz Al-Anshari. Ketika itu Rasul melihat tangan Sa’ad melepuh, kulitnya gosong kehitam-hitaman seperti terpanggang matahari. “Kenapa tanganmu?,” tanya Rasul kepada Sa’ad. “Wahai Rasulullah,” jawab Sa’ad, “Tanganku seperti ini karena aku mengolah tanah dengan cangkul itu untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku”. Seketika itu beliau mengambil tangan Sa’ad dan menciumnya seraya berkata, “Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh api neraka”. Dalam kisah lain disebutkan bahwa ada seseorang yang berjalan melalui tempat Rasulullah SAW. Orang tersebut sedang bekerja dengan sangat giat dan tangkas.

Para sahabat kemudian bertanya, “Wahai Rasulullah, andaikata bekerja semacam orang itu dapat digolongkan jihad fi sabilillah, maka alangkah baiknya.” Mendengar itu Rasul pun menjawab, “Kalau ia bekerja untuk menghidupi anak-anaknya yang masih kecil, itu adalah fi sabilillah; kalau ia bekerja untuk menghidupi kedua orangtuanya yang sudah lanjut usia, itu adalah fi sabilillah; kalau ia bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri agar tidak meminta-minta, itu juga fi sabilillah.” (HR Ath-Thabrani).

Kisah di awal menggambarkan betapa besarnya penghargaan Rasulullah SAW terhadap kerja. Kerja apapun itu selama tidak menyimpang dari aturan yang ditetapkan agama. Demikian besarnya penghargaan beliau, sampai-sampai dalam kisah pertama, manusia

teragung ini “rela” mencium tangan Sa’ad bin Mu’adz Al-Anshari yang melepuh lagi gosong. Rasulullah SAW, dalam dua kisah tersebut, memberikan motivasi pada umatnya bahwa bekerja adalah perbuatan mulia dan termasuk bagian dari jihad. Bekerja adalah manifestasi amal saleh. Bila kerja itu amal saleh, maka kerja adalah ibadah.

Etika Kerja Islam ditegaskan Iwan Triyuwono (2000) terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari *Al Qur’an*, sunnah (identik dengan hadist) *ijma* dan *Qiyas*. Etika merupakan 21 sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*).

Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang didalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua. Iwan Triyuwono (2000) menegaskan bahwa syariah pada hakikatnya mempunyai dimensi batin dan dimensi luar. Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang bagaimana:

- a. Individu harus bersikap dalam hidupnya
- b. Seharusnya bersikap terhadap Tuhan, orang lain, dan lingkungannya.
- c. Harus bertindak dalam transaksi ekonomi, urusan politik dan sosial.
- d. Seharusnya menjalankan ibadah.

Etika kerja telah banyak mendapat perhatian dalam literatur perilaku organisasi yang mengandung beberapa nilai kerja seperti, prestasi, kepedulian, keadilan dan kejujuran (Meglino dkk 1989). Konsep etika kerja Islam merupakan pola hubungan manusia dengan kholiqnya dalam rangka melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu seperti diungkapkan oleh Yousep bahwa Etika kerja Islam berasal dari Al-Qur’an yang prakteknya dicontohkan oleh Nabi Besar Muhammad

saw (Darwish 2000). Sehingga yang membedakan etika kerja berdasarkan syari'ah dengan etika lainnya adalah berkaitan dengan niat, cara memilih tujuannya, serta sumber penentuan nilai (Tamara 2002). Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu ukhrawi dan duniawi.

Di dalam sebuah organisasi terdapat sekumpulan individu yang berinteraksi satu sama lain yang melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2006). Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka sangat penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada karena menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif organisasi (Coulter, 2010). Keunggulan kompetitif organisasi dapat terlihat dari sikap kerja yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Sikap kerja seperti komitmen organisasional dapat mempengaruhi individu untuk mengidentifikasi dan mengikatkan diri, serta adanya kerelaan untuk berkorban demi kepentingan organisasi (Judge, 2015).

Pada era bisnis saat ini, mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena untuk membina dan mempertahankan karyawan terutama karyawan-karyawan yang potensial bukanlah hal yang mudah. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen karyawannya pada organisasi (Rejeki & Wulansari, 2015).

Komitmen organisasional dapat digambarkan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan juga memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991) Komitmen organisasional merupakan keadaan dimana individu mengikatkan tindakannya terhadap keyakinan yang mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri di dalam organisasi (Chang, 1999).

Kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan bisnisnya tidak hanya dapat dilihat dari produk berkualitas yang dimilikinya, tetapi juga dari layanan yang diberikan dan etika yang dimiliki organisasi

tersebut. Meskipun organisasi tersebut mempunyai produk yang berkualitas dengan manajemen yang tepat, tetapi apabila tidak sesuai etika yang berlaku, hal ini tidak menjamin perusahaan tersebut dapat mampu bertahan lama karena dapat menjadi masalah di kemudian hari. Sehingga organisasi yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Zaman, Nas, Raja, & Marri, 2013).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Issa, Ahmad, & Gelaidan, 2013). Aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dapat meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan (Mangkunegara, 2009).

ETIKA KERJA ISLAMI

Pengertian etika kerja Islam yang dikemukakan oleh para peneliti banyak kita ketahui melalui tulisan dalam jurnal penelitian ilmiahnya. Menurut Ahmad, Set.al mendefinisikan etika kerja Islam sebagai berikut:

“Islamic Work Ethics as a set of value or system of beliefs derived from the Qur’an and Sunnah concerning work and hard work.”

Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur’an dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras. Menurut Rizk dalam Marri, et.al, definisi etika kerja Islam sebagai berikut: “Islamic Work Ethics is an orientation towards work, and approaches it as virtue in human’s lives. Islam places the highest on ethical values as it governs all aspect of life.

Etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan pendekatan itu sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia. Islam menempatkan pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika seperti mengatur semua aspek kehidupan). Batasan lainnya tentang

definisi etika kerja Islam juga dikemukakan oleh Hayaati yang dilansir oleh Marri, et.al yang berbunyi sebagai berikut :

“Ethics in Islam is a reflection of good values whether in behavior, action, thinking or event heart.”

Etika dalam Islam adalah refleksi dari nilai - nilai yang baik dalam perilaku, tindakan, pemikiran atau bahkan hati). Sementara definisi etika kerja Islam menurut Beekun dalam Rokhman, W. adalah sebagai berikut:

“Islamic Work Ethics may be defined as the set of moral principles that distinguish what is right from what is wrong in the Islamic context.”

Manusia dalam konsepsi Islam diposisikan sebagai makhluk theomorfis yaitu makhluk dengan potensi yang dimiliki serta usaha yang dilakukannya dapat menyerupai sifat-sifat ketuhanan. Kegiatan moral, spiritual dan keduniaan manusia semuanya harus diintegrasikan dan dipadukan untuk direfleksikan satu sama lainnya. Islam memberikan suatu perspektif kepada manusia yaitu yang ditanam dan ditumbuhkan melalui pengembangan rasa pribadi yang tak lain merupakan sumber kekuatan bagi dirinya.

Cita Etika Islam ialah membebaskan manusia dari rasa takut dan memberikan kepadanya suatu rasa kepribadian agar ia dapat menyadari bahwa ia adalah sumber kekuatan. Dalam Al Qur'an manusia ditegaskan sebagai makhluk yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik, yaitu orang-orang beriman dan mengerjakan amal shaleh. Manusia adalah makhluk yang memiliki sifat kedewasaan dan tanggung jawab yang menjadikan dalam kehidupannya mempunyai kemampuan untuk memikul tanggung jawab terhadap amalnya. Hal ini ditegaskan Al Qur'an dengan ungkapan al-basyar. Ungkapan ini menunjukkan bahwa amal manusia harus dipertanggungjawabkan dibawah hukum manusia, masyarakat dan Tuhan.

Islam menggambarkan peranan manusia dalam alam semesta ini atas dasar 3 masalah pokok penting yaitu:

- Allah SWT menciptakan seluruh alam semesta sesuai dengan peraturan dan hukum-Nya.
- Allah SWT memerintahkan tunduk kepada umat manusia dari

seluruh alam semesta ini, apa saja yang ia butuhkan dalam usahanya untuk hidup dan kelangsungan kehidupannya. Bekerja dan berusaha merupakan fitrah dan watak manusia dalam memakmurkan planet ini, mengeksploitasi sumber-sumber kemakmuran yang ada di bumi dan mengharapakan anugerah Allah yang tersimpan dalam planet ini.

- Kerja adalah segala kemampuan dan kesungguhan yang dikerahkan manusia baik jasmani maupun akal pikiran, untuk mengolah kekayaan alam ini bagi kepentingannya.

Etika yang berdasarkan pada ajaran agama Islam, yang sering dikenal dengan etika Islam perhatiannya fokus terhadap Penciptanya, seperti diungkapkan oleh Beekun dalam Abdul Shukor bin Shamsudin dkk bahwa nilai etika Islam berbeda dengan etika barat atau skuler, etika Islam titik beratnya pada pola hubungan antara manusia dengan Penciptanya (Khaliq) (Shukor 2010).

Al-Hayyath mendefinisikan kerja dalam pengertian luas ialah semua usaha yang dilakukan manusia dalam hal materi, intelektual dan fisik, serta hal yang berkaitan dengan keduniaan dan keakhiratan, dalam hal ini kerja di kaitkan dengan kemaslahatan (Al Khayyath 1994), Sedangkan kerja dalam pengertian khusus ialah tiap potensi yang dilakukan manusia untuk memenuhi tuntutan hidup berupa makan, pakaian, tempat tinggal dan peningkatan tarap hidup pada umumnya (Al Khayyath 1994). Sebenarnya bekerja merupakan sifat dasar manusia, makanya manusia sering disebut makhluk bekerja (homo faber), dengan bekerja manusia menyatakan eksistensi dirinya dalam kehidupan masyarakat.

Sebagaimana diuraikan di atas, Cornwall dkk (1986) menjelaskan religiusitas yang dipandang dari aspek afeksi yang selanjutnya menjadi landasan munculnya teori etika kerja Islam (Islamic Work Ethic). Islamic Work Ethic (IWE) pertama kali dikembangkan oleh Ali dkk (1988) sebagai respon atas berkembangnya Protestant Work Ethic (PWE) di negara barat sebagai pengembangan dari konsep etika (Yousef, 2001).

Syari'ah adalah hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Khalik maupun makhluk. Syari'at Islam merupakan ciptaan Allah SWT, sehingga tidak terbatas oleh ruang dan waktu, yaitu sistem universal, atau sesuai untuk sepanjang zaman dan semua tempat, tidak lapuk ditelan zaman dan tidak kering dimakan hari. Prinsip Syari'ah Islamiyah tidak dapat berubah, walaupun hukum-hukum cabangnya mungkin dapat berubah.

Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif yang meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Etika kerja Islam didasarkan pada Al Qur'an dan Sunnah. Al Qur'an dan As- Sunnah sebagai sumber rabbany, serta ijma' dan qiyas sebagai sumber yang telah disahkan.

Persamaan antara IWE dan PWE adalah pada pentingnya kerja sama, komitmen, pengumpulan kekayaan yang tidak berdasarkan etika dan perlunya dedikasi dalam bekerja. Sedangkan perbedaan keduanya adalah, IWE menekankan pada pentingnya niat dari pada hasil (Yousef, 2001). Hal ini sejalan dengan hadist Rasulullah SAW “ tindakan dicatat berdasarkan niat dan manusia akan diberi pahala atau hukuman yang sesuai” (Yousef, 2001).

Islamic Work Ethic merupakan sebuah keharusan bagi setiap umat muslim yang sedang melakukan pekerjaan. Islamic Work Ethic dibentuk berdasarkan beberapa elemen penting dari Alquran dan Al Hadist. Beberapa elemen tersebut diantaranya adalah:

- a. Kejujuran adalah perilaku individu dengan mengatakan kebenaran tanpa menambah atau mengurangi informasi yang diperoleh sebelumnya. Lebih lanjut Khadijah et al., (2015), menjelaskan bahwa kejujuran diartikan dengan perilaku individu yang tidak menyembunyikan apapun mengenai hal yang harus diungkapkan, sebaga contoh jika individu adalah pengguna anggaran, dia harus melaporkan semua transaksi secara akurat sesuai dengan langkah dan prosedur akuntansi yang berlaku. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT QS At Taubah (9:119)

Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan

hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. QS At Taubah (9:119).

Selain firman Allah SWT diatas, Nabi Muhammad SAW juga memberikan gambaran mengenai pentingnya kejujuran dalam setiap aktivitas melalui Hadist Riwayat Muslim No 6308 yaitu:

“Kebenaran mengarah pada kebenaran dan kebenaran mengarah ke Firdaus. Seseorang dapat berbicara kebenaran sampai ia dicatat dengan Allah sebagai kebenaran. Berbohong mengarah pada kejahatan dan kejahatan mengarah ke Api. Seseorang dapat berbohong sampai dicatat dengan Allah sebagai pembohong “(HR. Muslim, no. 6308).

- b. Kepercayaan/Amanah adalah perilaku individu dimana ketika menyimpan sesuatu hal untuk diserahkan kepada orang lain individu tersebut menyerahkan sesuai dengan instruksi yang diberikan. Khadijah et al., (2015) menjelaskan bahwa Amanah adalah perilaku utama didalam Islamic Work Ethic, jika individu tersebut tidak amanah maka disebut dengan istilah khianat. Kejujuran dan kepercayaan adalah dua hal yang saling berkaitan, kejujuran akan meningkatkan kepercayaan antar individu dalam sebuah pekerjaan.

Allah SWT memberikan Firman-Nya dalam QS Al Mukminun (23:8) dan QS Al Mukminun (23:8)

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya QS Al Mukminun (23:8), Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi QS Al Mukminun (23:10), (yakni) yang akan mewarisi surga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya QS Al Mukminun (23:11).

- c. Akuntabilitas adalah cara yang digunakan oleh individu ataupun organisasi dalam melaporkan kinerja kepada pihak yang diakui atau pihak yang bertanggung jawab atas tindakan atau kinerja mereka dalam hal ini adalah stakeholder baik pimpinan atau masyarakat. Dimensi akuntabilitas ada 2 jenis yaitu internal dan eksternal. Individu yang akuntabel secara internal akan

mematuhi segala macam aturan dari dalam diri individu tersebut. Dengan kata lain individu tersebut akan dapat dipercaya jika dalam dirinya memiliki akuntabilitas yang tinggi. Akuntabilitas juga telah dijelaskan dalam Firman Allah SWT QS An Nisa' (4:58) Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. QS An Nisa' (4:58).

- d. Ketulusan adalah perilaku individu yang menyatakan bahwa apa yang dikatakan orang tersebut dan perbuatan serta tindakannya harus demi Allah (SWT) dan tidak untuk ditunjukkan kepada orang-orang atau untuk bangga pada dirinya sendiri atau dengan kata lain disebut Ikhlas.

Penelitian mengenai Islamic work ethic telah banyak dilakukan, dimulai oleh Ali dalam *Scaling on Islamic Work Ethic* tahun 1988 yang menghasilkan skala untuk mengukur etika kerja Islam. Penelitian Ali dalam *Islamic Work Ethic: A Critical Review* tahun 2008, menegaskan konsep dasar Islamic work ethic terdiri dari 4 elemen, yaitu effort (usaha), competition (kompetisi), transparency (transparansi), morally responsible conduct (perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral) (A. J. Ali & Al-Owaidan, 2008) tidak menyertakan dimensi dalam jurnalnya. Menanggapi hal ini, Chanzanagh & Akbarnejad (2011) dalam penelitiannya menawarkan dan menjabarkan ada tujuh dimensi dari etika kerja Islami yaitu:

- a. Work Intention adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam Islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.

- b. Trusteeship atau Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk amanah tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.
- c. Work type. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.
- d. Work results for Islamic Ummah. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam. Dimensi ini terinspirasi dari karakteristik bisnis Generosity.
- e. Justice and Fairness. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
- f. Cooperation & Collaboration. Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang Saleh. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan teamwork dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

- g. Work as the only source of ownership. Bekerja adalah satu satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasit bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan. Akan tetapi hal ini sebaiknya tidak bertentangan dengan dimensi etika kerja Islam yang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat menimbun uang dan bukan untuk mendekatkan diri pada Allah akan menimbulkan kerugian pada masyarakat Islam maupun kepercayaan lain.

Ahmad Janan Asifudin (2004), Etika kerja dalam perspektif Islam didefinisikan sebagai pancaran dari kaidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami.

Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep

1. Kerja merupakan penjabaran aqidah
2. Kerja dilandasi ilmu
3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya.

Terkait dengan aqidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja islami, secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasanya untuk mendekatkan diri serta memperoleh ridha Allah, seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena Dia., yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai (QS al-kahfi 18:110) yang artinya “barang siapa mengharap akan menemui tuhannya hendaklah dia beramal dengan amal saleh dan janganlah ia mempersatukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apapun.” Etika kerja Islam ditegaskan Triwuyono (2000),

terekspresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari Al Qur'an, sunnah (identik dengan hadist), ijma dan Qiyas.

Menurut Mahmud (1995), hakeketnya etika kerja Islami merupakan pancaran dari nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja islami. Sebagai bagian dari akhlak tentunya harus dikembangkan pada dua sayap, yakni sayap hubungan manusia dengan Allah yang maha pencipta (mu'amalah ma'al khaliq) dan sayap hubungan antara manusia dengan makhluk (mu'amalah ma'al khalq). Pada sayap pertama dikembangkan etika tauhid dan penghormatan yang banyak bagi Allah dalam kerja.

Jadi segala bentuk perilaku syirk, perbuatan dan perkataan yang secara langsung atau tidak langsung merendahkan atau menghujat Allah dapat dikategorikan tidak sejalan dengan etika kerja Islami. Di sini hendaknya ditekankan pada sikap ikhlas dalam menghadapi takdir. Sedangkan pada sayap yang kedua mesti dikembangkan sikap-sikap proporsional dan perilaku yang bertolak dari semangat ketaatan pada norma-norma Ilahi berkaitan dengan kerja.

Etika kerja Islam ditegaskan Triwuyono (2000), terekspresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari Al Qur'an, sunnah (identik dengan hadist), ijma dan Qiyas. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil).

Dengan menggunakan syari'ah, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang didalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua. Asifudin (2004), Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami. Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep (1) kerja merupakan penjabaran aqidah (2) kerja dilandasi

ilmu (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.

Menurut Mahmud (1995), hakeketnya etika kerja Islami merupakan pancaran dari nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja islami. Sebagai bagian dari akhlak tentunya harus dikembangkan pada dua sayap, yakni sayap hubungan manusia dengan Allah yang maha pencipta (mu'amalah ma'al khaliq) dan sayap hubungan antara manusia dengan makhluk (mu'amalah ma'al khalq). Pada sayap pertama dikembangkan etika tauhid dan penghormatan yang banyak bagi Allah dalam kerja. Jadi segala bentuk perilaku syirk, perbuatan dan perkataan yang secara langsung atau tidak langsung merendahkan atau menghujat Allah dapat dikategorikan tidak sejalan dengan etika kerja Islami. Di sini hendaknya ditekankan pada sikap ikhlas dalam menghadapi takdir. Sedangkan pada sayap yang kedua mesti dikembangkan sikap-sikap proporsional dan perilaku yang bertolak dari semangat ketaatan pada norma-norma Ilahi berkaitan dengan kerja.

Mahmud (1995) menyatakan bahwa ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal soleh yaitu:

1. husnul fa'illiyah, yakni lahir dari keikhlasan niat pelaku
2. husnul fi'illiyah, maksudnya pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi, atau akal sehat.

Keduanya disamping menjadi syarat amal saleh sebagaimana tersebut diatas, ternyata juga menjadi dasar dan jiwa etika kerja islami yang bersifat khas. Dengan konteks demikian, minimal terdapat tiga prinsip etis (1) ikhlas menerima takdir (2) menegakkan proporsionalitas (3) sadar menaati norma.

Etika kerja Islam diungkapkan Triwuyono (2000) bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah "menyebarkan rahmat pada semua makhluk". Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia

individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Asifudin (2004), Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami. Sedangkan karakteristik- karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep (1) kerja merupakan penjabaran aqidah (2) kerja dilandasi ilmu (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya. Terkait dengan aqidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja islami, secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Etika kerja islami (Islamic Work Ethic) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008).

Etika kerja islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan (Ali dan Owaihan, 2008). Ali dan Owaihan (2008) mengusulkan empat konsep utama yang membangun etika kerja islami. Keempat konsep tersebut adalah: usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral. Usaha dilihat sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat.

Al-Khayyath (2000) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang Etika Kerja Islam yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

- b. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan
- c. Dilarang memaksakan seseorang, alat produksi ataupun binatang dalam bekerja.
- d. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah.
- e. Sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.
- f. Profesionalisme

Etika Kerja Islam menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan, adanya usaha yang cukup untuk menyelesaikan satu pekerjaan yang sekaligus menentukan kemampuan individu dalam pekerjaan tertentu, menekankan pada kerja team (Darwish 2000), tujuan utama etika menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk (Triyuwono 2000), sesuai dengan tujuan diutusny Rasulullah saw adalah untuk menyebarkan rahmat pada semua alam “dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam”. (QS. al-Anbiya [21] : 107), konsep rahmatan lil alamin dalam hal ini berarti setiap pekerjaan pasti memerlukan kerja sama yang pada intinya menunjukkan adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih yang saling menguntungkan, memberi kemaslahatan, dan bermitra secara win win solution (Hafsah 2000), dari sini diharapkan efek sisnergi yang positif.

Etika kerja Islami memandang dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan. Sehingga untuk melakukannya upaya yang cukup harus ada pada diri setiap orang dalam pekerjaannya karena adanya pandangan bahwa pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban sehingga setiap orang harus mampu bekerja sama dan dapat mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan secara bersama-sama (Yousef, 2001: 153).

Karyawan yang merasa termotivasi secara intrinsik akan merasa nyaman dalam bekerja karena prestasi, penghargaan/pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya secara menyenangkan akan mendukung timbulnya motivasi dalam dirinya (Bagia, 2015). Tidak hanya itu, ketika karyawan secara intrinsik termotivasi maka karyawan tersebut tidak

membutuhkan insentif, perangsang atau hukuman untuk membuatnya beraktivitas dan melakukan tugas-tugasnya secara menyenangkan dan menarik sehingga muncul anggapan bahwa aktivitas tersebut adalah sebuah hadiah (Onn et al., 2014). Sehingga motivasi intrinsik mampu menjadi mediator antara variabel etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Hal ini didukung oleh penelitian Fakhur Zaman, Nas, Ahmed, Raja, & Khan Marri (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi mediator secara penuh pada hubungan antara keduanya. (Wahibur, 2010); Tiara Rachmawati & Ketut Sudarma / Management Analysis Journal 5 (3) (2016) 271 (Farsi, Rodgarnezhad, & Anbardan, 2015: 241); dan (Wartini & Harjiyanti, 2014) menemukan bahwa etika kerja Islami dapat berhubungan langsung pada komitmen organisasional, dan juga menurut (Wang, Tsai, Lei, Chio, & Lai, 2016); (Mathur & Salunke, 2013); (Suma & Lesha, 2013); dan (Sartika, 2014) yang menemukan bukti adanya hubungan langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Motivasi intrinsik dapat berperan sebagai pengaruh langsung maupun tidak langsung pada hubungan antara etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Ranihusna, 2010); (Onn et al.2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung signifikan dan konstruk antara motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Meskipun demikian, hasil tersebut dapat didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakhur Zaman et al., (2013) dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi mediator pengaruh etika kerja Islami pada komitmen organisasional memediasi hubungan etika kerja Islami pada komitmen.

PARAMETER ETIKA KERJA ISLAM

Etika kerja Islam dan etika kerja protestan menempatkan penekanan yang sangat kuat pada kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, menghindari metode yang tidak etis

berkaitan dengan penimbunan kekayaan, kerjasama dan persaingan di tempat kerja. Akan tetapi, tidak seperti etika kerja protestan, etika kerja Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil. Misalnya, Nabi Muhammad SAW bersabda, “Perbuatan dicatat berdasarkan niat, dan seseorang akan diberikan pahala atau hukuman berdasarkan niatnya,” (Yousef, 2001). Instruksi yang diberikan oleh Nabi Muhammad SAW secara inovatif banyak membantah praktik-praktik yang ada saat ini. Ali (2005) dalam Ali & al- Owaihan (2008) menjelaskan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun bisnis berdasarkan hadits-hadits nabi Muhammad SAW yang dikelompokkan sebagai berikut:

1. Pursuing legitimate business. Nabi Muhammad secara eksplisit memerintahkan pada pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang memberikan manfaat pada masyarakat dan yang lainnya. Kemudian, mereka yang bekerja keras akan diberikan balasan berupa pahala. Beliau bersabda bahwa, “Sebaik-baik manusia adalah yang paling memberikan manfaatnya untuk orang lain”.

2. Wealth must be earned.

Dalam Islam, diakui bahwa masing-masing orang memiliki kapasitas yang berbeda. Yaitu kapasitas dan keberadaan peluang yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan kesejahteraan. Melaksanakan kegiatan ekonomi, harus berdasarkan moralitas dan pondasi yang sah. Seperti yang dinyatakan dalam al-Quran (QS 4: 29-30), “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu. Dan barang siapa berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan Kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah.”

3. Quality of Work.

Bangsa Arab pada masa sebelum Islam kurang disiplin dan komitmen yang mereka miliki hanya terbatas pada kelompok

utama. Nabi Muhammad mengetahui fakta ini, sebagai negarawan dan pembaharu, sehingga beliau mencoba untuk mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanan yang dilakukannya terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan di antara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya (melakukannya dengan benar)”

4. Wages.

Rasulullah SAW menyuruh umat Islam untuk memberikan gaji kepada karyawan secara adil, pantas dan tepat waktu. Sabda beliau “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (tepat waktu), dan berikan ketentuan gajinya, terhadap apa yang ia kerjakan” Maka dari itu, pembayaran gaji haruslah tepat waktu, adil dan mencukupi.

5. Reliance on self.

Salah satu fungsi penting dalam bekerja adalah kepercayaan diri dan mengandalkan diri sendiri. Sabda nabi Muhammad saw, “Tiada makanan yang lebih baik daripada hasil usaha tangan sendiri”.

6. Monopoly.

Monopoli, dalam islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan. Sehingga nabi Muhammad saw melarangnya dengan hadits yaitu, “Barang siapa menimbun maka dia telah berbuat dosa”.

7. Bribery.

Seperti monopoli dan penipuan, suap-menyuap sangat dikedam dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Kutukan Allah menimpa atas orang yang menyuap dan yang menerima suap.”

8. Deeds and Intention.

Hal ini merupakan salah satu dasar yang signifikan dalam etika kerja Islam. Sangat jelas dibedakan etika kerja Islam dengan etika kerja dari kepercayaan lain. Asumsi fundamental dalam Islam adalah bahwa niat adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat daripada hasil. Setiap kegiatan yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukan hal itu, dianggap melanggar hukum. Hadits mengenai hal ini yaitu, “Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa kalian dan harta kalian akan tetapi Dia melihat kepada hati-hati kalian (niat) dan perbuatan-perbuatan kalian”.

9. Transparency.

Bisnis dan pekerjaan secara umum harus bertumpu pada dasar etis dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Seperti perusahaan yang harus memberitahukan pada konsumen keadaan yang sebenarnya tentang produknya. Sabda beliau, “Orang-orang yang menyatakan hal-hal dengan jujur, tidak akan menyebabkan kerugian bagi orang lain”, menggarisbawahi pentingnya transparansi pada setiap transaksi bisnis, dan perlunya meningkatkan kepercayaan konsumen dan mengurangi problem di pasar.

10. Greed.

Dalam Islam, ketamakan/keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad SAW sendiri berusaha untuk melawan kaum elit Mekkah secara konsisten dan tidak kenal lelah mengkritik keserakahan mereka. Beliau bersabda, “Berhati-hatilah terhadap keserakahan, hal itu adalah kemiskinan yang sesungguhnya.”

11. Generosity.

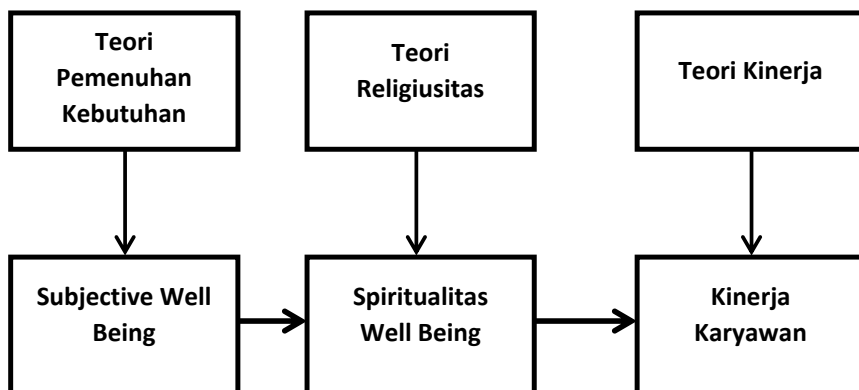
Sikap dermawan adalah kebaikan dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa “Tidak ada yang lebih buruk daripada ketamakan”. Sabda beliau, “Hamba yang dermawan adalah yang kedudukannya paling dekat dengan Allah, surga dan orang-orang serta jauh dari neraka”

B A B 5

PENGEMBANGAN TEORI DAN REVIU RISET

PENGEMBANGAN MODEL TEORITIS

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas, penelitian ini akan mengembangkan model sebagai turunan dari teori-teori dasar yang diuraikan di atas. Pengembangan model dapat dijelaskan sebagai berikut, Pertama, konsep kesejahteraan subyektif adalah turunan dari teori pemenuhan Keinginan. Yang menjelaskan sebagai proses yang menyebabkan orang lain mengambil tindakan untuk mencapai tujuan. Kedua, konsep kesejahteraan spiritual adalah konsep yang dikembangkan dari teori religiusitas. Teori religiusitas menjelaskan tingkat kepercayaan manusia terhadap nilai-nilai agama dan implementasinya dalam kehidupan sehari-hari individu (Delener, 1990). Ketiga, konsep penerapan kinerja anggaran adalah turunan dari teori kinerja (Campbell, Mchenry, & Wise, 1990) yang menjelaskan ukuran pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Kinerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi yang diwakili melalui perilaku dan perilaku kerja (Bebchuk & Roe, 1999). Secara piktografis, pengembangan model berdasarkan teori dasar yang diturunkan dapat dilihat dari Gambar 2 di bawah ini



Dari hasil penelitian studi Tung Thanh Do (2016) yang menemukan bahwa ada efek positif pada Subyektif Kesejahteraan mempengaruhi Wellbeing Spiritual. Khasawneh (2011) menjelaskan bahwa nilai-nilai spiritual memfasilitasi perasaan karyawan untuk terhubung dengan orang lain sehingga memberikan perasaan kesempurnaan kehidupan batin dan kebahagiaan. Menurut (Hartline & Jones, 1996; Yoon & Lee, 2006) karyawan dalam organisasi yang secara spiritual cerdas akan puas di tempat kerja mereka. Dengan kesejahteraan spiritual yang kuat, itu akan meningkatkan kinerja perusahaan. Secara positif, kegiatan spiritual seperti berdoa, membangun persaudaraan dan melindungi lingkungan dapat memediasi kesejahteraan subyektif sehingga kinerja karyawan

Hasil (Wright, Cropanzano, & Bonett, 2007) yang menemukan bahwa ada efek positif pada kesejahteraan subyektif mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pencapaian kesejahteraan subjektif, semua kebutuhan hidup karyawan dianggap terpenuhi. Area pengukuran kesejahteraan subyektif cukup baru dan membutuhkan pembelajaran lebih lanjut. Di antara aspek-aspek kunci adalah perannya untuk kebijakan publik. Helliwell & Layard (2013) menunjukkan bahwa sekarang ada peningkatan permintaan dunia untuk menjadi lebih kuat menyelaraskan kebijakan dengan apa yang benar-benar penting bagi masyarakat mereka sendiri yang mencirikan kehidupan mereka

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Javanmard (2012) yang

menemukan bahwa ada efek positif pada Spiritual Wellbeing yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Tingkat pertumbuhan pribadi, kepercayaan diri, dan harga diri yang lebih tinggi adalah hasil alami dari spiritualitas di tempat kerja (Krahnke, Giacalone, & Jurkiewicz, 2003). Organisasi berbasis spiritual lebih produktif daripada organisasi tanpa orientasi spiritual (Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Seorang karyawan, yang menganggap organisasi mereka sebagai spiritual, juga percaya organisasi mereka lebih menguntungkan dan lebih produktif (Mitroff & Denton, 1999). Spiritualitas tempat kerja memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan (Neck & Milliman, 1994). Orang yang cerdas secara spiritual lebih bertanggung jawab, loyal, lebih sehat, dan produktif untuk organisasi mereka (Awais, Malik, & Qaisar, 2015). Dengan kesejahteraan spiritual yang kuat, itu akan meningkatkan kinerja perusahaan. Secara positif, kegiatan spiritual seperti doa puasa tepat waktu untuk melindungi lingkungan dapat memediasi komitmen afektif sehingga kinerja karyawan meningkat.

REVIU PENELITIAN

Riset yang menghubungkan mengenai spiritualitas dan kinerja telah banyak dilakukan. Dalam buku ini akan mencoba menampilkan hasil-hasil penelitian disertai argumen mengenai hasil penelitian tersebut. Berikut merupakan ulasan mengenai penelitian yang dimaksud.

1. Judul:

Spirituality and Social Responsibility Performance: The Perspectives of Religiously and Non-Religiously Affiliated Individuals

Penulis: (Katelin Barron and Shih Yung Chou, 2017)

- Tujuan - Makalah ini bertujuan untuk membahas bagaimana pandangan individu yang beragama dan tidak beragama dapat melihat tiga nilai inti spiritual di tempat kerja: transendensi, keberadaan kekuatan yang lebih tinggi, dan keterkaitan. Selain itu, makalah ini mempelajari bagaimana

perbedaan antara pandangan agama dan non-agama individu yang berafiliasi tentang tiga nilai spiritual inti memengaruhi kinerja tanggung jawab sosial mereka inisiatif.

- Desain / metodologi / pendekatan - Analisis konseptual digunakan.
- Temuan - Makalah ini menunjukkan bahwa individu yang beragama dan tidak beragama melihat tiga nilai spiritual inti secara berbeda. Mengambil dari tiga nilai spiritual inti yang dilihat oleh agama dan individu yang tidak beragama, makalah ini mengusulkan yang berikut. Pertama, berafiliasi dengan agama individu akan fokus pada penerapan inisiatif tanggung jawab sosial untuk orientasi waktu yang lebih lama dibandingkan dengan individu yang tidak beragama. Kedua, ketika terlibat dalam tanggung jawab sosial, individu yang berafiliasi dengan agama akan fokus pada implementasi lingkup tanggung jawab sosial yang lebih kecil inisiatif daripada individu yang tidak beragama. Akhirnya, individu yang berafiliasi dengan agama akan fokus tentang penerapan skala yang lebih besar dari inisiatif tanggung jawab sosial daripada non-agama yang berafiliasi individu.
- Orisinalitas / nilai - Makalah ini adalah salah satu studi pertama yang membahas bagaimana agama dan non-agama individu yang berafiliasi memandang nilai-nilai inti spiritualitas. Selain itu, makalah ini memajukan literatur dengan kontras bagaimana individu yang berafiliasi dengan agama dan non-agama terlibat dalam inisiatif yang bertanggung jawab secara sosial sesuai dengan cara mereka memandang kerohanian.

2. Judul:

Workplace Spirituality Governance: Impact on Customer Orientation and Salesperson Performance

Penulis: (Vaibhav Chawla, 2016)

- Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan tata kelola berdasarkan tempat kerja Spiritualitas sebagai pendekatan alternatif, di mana pengembangan emosional dan spiritual tenaga penjual diberikan kepentingan utama. Ini diusulkan untuk menghasilkan kinerja dan perilaku yang menguntungkan sejalan dengan tujuan organisasi dan pelanggan.
- Desain / metodologi / pendekatan - Studi ini membangun model konseptual dari tinjauan literatur yang diperluas.
- Temuan - Model konseptual yang dikembangkan untuk tata kelola berbasis spiritualitas di tempat kerja dalam organisasi penjualan terdiri dari struktur organisasi faktor-faktor, seperti sistem kontrol dan penghargaan, sebagai anteseden dari pengalaman psikologis spiritualitas tempat kerja di tenaga penjualan. Pengalaman-pengalaman ini kemudian diusulkan untuk menghasilkan peningkatan orientasi pelanggan dan kinerja objektif, dengan komitmen organisasi sebagai a penengah.
- Implikasi Praktis - Penelitian ini memiliki implikasi untuk organisasi yang mengatur tenaga penjualan dengan mengutak-atik tenaga penjualan mereka rencana insentif tetapi mendapati bahwa sebagian besar perubahan ini tidak banyak berpengaruh. Studi ini mengusulkan bahwa perusahaan akan memiliki lebih banyak pelanggan yang puas dan wiraniaga yang sukses, jika mereka mengelola sisi emosional dan spiritual wiraniaga mereka.
- Orisinalitas / nilai - Studi ini adalah yang pertama untuk merancang sistem pemerintahan dalam menjual organisasi yang didasarkan pada spiritualitas tempat kerja.

3. Judul:

Religion And Spirituality As Factors That Influence Occupational Stress And Well-Being

Penulis:

(Christopher J. L. Cunningham, 2014)

- Ringkasan Singkat: Bab ini mengeksplorasi agama dan spiritualitas sebagai bentuk dan sumberperbedaan demografis yang relevan dengan studi stres kerja dan kesejahteraan. Tujuan bab ini adalah untuk menyediakan sumber daya dan memulai arahan ke peneliti kesehatan dan stres kerja yang mungkin tertarik dalam agama / spiritualitas. Tinjauan agama / spiritualitas kritis konsep disediakan, bersama dengan diskusi tentang bagaimana agama/ spiritualitas dapat diintegrasikan ke dalam teori stres kerja umum dan direkonsiliasi dengan variabel yang biasa dipelajari dalam domain ini. Seri dari arahan penelitian di masa depan yang melibatkan agama / spiritualitas dan pekerjaan kesehatan dan stres pada akhirnya disajikan.

4. Judul:

How Spirituality, Climate and Compensation Affect Job Performance

Penulis:

(Tung Thanh Do, 2016)

- Tujuan - Makalah ini bertujuan untuk mempelajari dampak dari empat dimensi spiritualitas tempat kerja (menarik pekerjaan, koneksi spiritual, pengalaman mistis dan rasa kebersamaan), sesuai dengan iklim tempat kerja dan kompensasi atas kinerja yang dirasakan karyawan.
- Desain / metodologi / pendekatan - Sampel 207 orang dari rumah sakit internasional diwawancarai. Penelitian pendahuluan, penilaian penjualan, korelasi dan regresi dilakukan.
- Temuan - Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara spiritualitas tempat kerja (pekerjaan yang melibatkan, rasa kebersamaan), iklim tempat kerja, kompensasi dan kinerja pekerjaan yang dirasakan.

- Batasan / implikasi penelitian - Makalah ini hanya berkaitan dengan layanan kesehatan. Karena itu sangat merekomendasikan agar penelitian lebih lanjut dikelola dalam profesi lain dan bidang yang lebih luas pandangan dan desain penelitian longitudinal.
- Implikasi praktis - Beberapa rekomendasi yang berlaku untuk meningkatkan produktivitas personel dan efektivitas organisasi disarankan.
- Orisinalitas / nilai - Makalah ini bisa memberi cahaya baru pada fenomena yang diakui diabaikan spiritualitas, iklim dan kompensasi di tempat kerja serta memberi jalan bagi berbagai aplikasi dalam bekerja lingkungan Hidup.

5. Judul:

Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality On Employee Performance

Penulis:

(A Ahad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim and Yusof Ismail, 2013)

- Tujuan - Makalah ini bertujuan untuk menguji dampak religiusitas dan spiritualitas pada karyawan kinerja dalam organisasi multi-budaya dan multi-agama.
- Desain/metodologi/pendekatan - Penelitian ini mengadopsi Religiosity Personality Index (MRPI) oleh Azimi et al., Keterlibatan Spiritualitas dan Skala Kepercayaan (SIBS) oleh Hatch et al., dan Kinerja Pengukuran oleh Sarmiento et al. Data kinerja dikumpulkan dari karyawan, rekan kerja, dan pengawas. Penelitian ini mengelola dan menerima 435 set kuesioner yang lengkap (435 karyawan, 870 rekan kerja, dan 435 supervisor).
- Temuan - Analisis SEM menunjukkan bahwa religiositas dan spiritualitas memiliki pengaruh positif signifikan hubungan dengan kinerja karyawan. Kondisi spiritual yang lebih baik meningkatkan kinerja. Agama berfungsi sebagai variabel pemoderasi dalam kinerja pekerjaan karyawan.

- Keterbatasan / implikasi penelitian - Studi ini telah memperluas pengetahuan tentang spiritualitas dalam tempat kerja dengan menegaskan bahwa spiritualitas lebih penting daripada religiusitas dalam mempengaruhi karyawan kinerja. Agama, bagaimanapun, memoderasi hubungan spiritualitas-kinerja.
- Implikasi praktis - Berdasarkan temuan empiris penelitian ini, organisasi dapat merumuskan kebijakan dan strategi baru untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan membiarkan dan memberi semangat kegiatan spiritual di tempat kerja terlepas dari kepercayaan agama dan spiritual, sehingga memudahkan pengertian dan saling menghormati. Seharusnya budaya yang menghargai perbedaan kepercayaan dan keyakinan dikembangkan di tempat kerja dengan memberlakukan kode etik yang sesuai serta menanamkan nilai-nilai toleransi, rasa hormat dan kasih sayang, yang akan menghasilkan kerja tim yang lebih produktif dan meningkatkan kinerja.
- Orisinalitas / nilai - Ini adalah satu-satunya studi yang mengukur dampak religiusitas dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan menggunakan tiga sumber data berbeda: karyawan, rekan kerja, dan penyelia.

6. Judul:

The Role of Spiritual Leadership in Fostering Inclusive Workplaces

Penulis:

(George Gotsis and Katerina Grimani, 2017)

- Tujuan - Inklusi sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang lebih sehat, jika dinamika yang sedang berlangsung keragaman tenaga kerja diterima begitu saja. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menunjuk peran spiritual kepemimpinan dalam membina tempat kerja yang lebih manusiawi dan inklusif.
- Desain / metodologi / pendekatan - Penulis meninjau

literatur yang ada pada dua penelitian yang berbeda aliran, inklusi dan kepemimpinan inklusif, dan kepemimpinan spiritual, menguraikan model mediasi, mengidentifikasi anteseden dan hasil, dan mengartikulasikan serangkaian proposisi yang mencerminkan temuan-temuan utama.

- Temuan - Penulis memajukan model konseptual sesuai dengan mana praktik inklusif didirikan nilai-nilai spiritual akan memediasi hubungan positif antara kepemimpinan spiritual dan iklim untuk dimasukkan. Mereka berpendapat bahwa panggilan dan keanggotaan sebagai komponen kesejahteraan spiritual akan memperkuat karyawan pengalaman keunikan dan kepemilikan, sehingga mempengaruhi persepsi mereka tentang inklusi dan membujuk hasil manfaat multi-level.
- Implikasi praktis - Kepemimpinan spiritual berperan penting dalam merangkul dan menilai keragaman: ia mewujudkan potensi untuk memposisikan cita-cita inklusif secara lebih strategis, mengingat memungkinkan karyawan membuka diri mereka yang asli dan mengalami integrasi dalam pengaturan kerja.
- Implikasi sosial - Kepemimpinan spiritual membantu sasaran inklusif ditempatkan dalam konteks sosial mereka; Dengan demikian, inklusi dipandang sebagai kebaikan organisasi dan sosial, tertanam dalam konteks sosial, dan berkaitan dengan visi, misi, dan filosofi perusahaan.
- Orisinalitas / nilai - Makalah ini meneliti kepemimpinan spiritual sebagai prediktor iklim untuk dimasukkan. Menggambar pada nilai-nilai spiritual, para pemimpin spiritual menunjukkan potensi yang kuat untuk inklusi, memfasilitasi beragam karyawan mengalami perasaan memiliki dan keunikan dalam lingkungan kerja yang dianggap tinggi relevansi sosial.

7. **Judul:**

The Relations between Life Domain Satisfaction and Subjective Well-Being

Penulis:

(Alicia S.M. Leung and Yu Ha Cheung, 2011)

- Tujuan - Penelitian ini menguji hubungan antara kepuasan hidup berbasis domain (LS) dan Subjective Well Being (SWB) serta peran kesejahteraan spiritual sebagai moderator. Domain LS
- termasuk kohesi keluarga, keterhubungan sosial, kesuksesan karier, dan harga diri.
- Desain / metodologi / pendekatan - Sebuah survei diselesaikan oleh 145 orang Cina Hong Kong penuh waktu karyawan yang bekerja di berbagai pekerjaan dan organisasi.
- Temuan - Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kesuksesan karir, keterhubungan sosial, dan harga diri dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis dan fisik. Kesejahteraan spiritual memoderasi hubungan antara kesuksesan karier dan kesejahteraan psikologis. Hubungannya adalah lebih kuat untuk rendah daripada untuk spiritualitas tinggi.
- Batasan / implikasi penelitian - Semua data dilaporkan sendiri dan dikumpulkan pada satu titik waktu. Dengan demikian, varians metode umum dapat menjadi masalah dan kesimpulan kausal tidak dibenarkan.
- Implikasi praktis - LS khusus domain dan kesejahteraan spiritual tampaknya terkait dengan kesejahteraan karyawan. Manajer dan profesional sumber daya manusia mungkin perlu mengadopsi lebih banyak pendekatan holistik untuk pengembangan staf.
- Orisinalitas / nilai - Studi saat ini menunjukkan bahwa LS khusus domain meningkatkan penjelasan variasi dalam kesejahteraan. Implikasi dari temuan ini, keterbatasan penelitian, dan arahan untuk penelitian selanjutnya dibahas.

8. Judul:

The Investigation of The Effects Of Spiritual Values And Behaviors On Business Development And Performance Of Muslim Preneurship

Penulis:

(Mahyarni , Astuti Meflinda and Henni Indrayani, 2018)

- Tujuan - Makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dan merumuskan kebijakan yang terkait Preneurship bisnis muslim di masa depan.
- Desain / metodologi / pendekatan - Partial least square (PLS) metode pengolahan data yang digunakan adalah ini belajar.
- Temuan - Hasilnya menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual preneurship Muslim akan mengarah pada peningkatan jumlah Muslim perilaku preneurship dalam menjalankan bisnis di masyarakat dan kinerja di masyarakat. Orang Indonesia sadar bahwa pengembangan preneurship Muslim pada saat ini tidak dapat dipisahkan dari pengembangan smalland perusahaan menengah tersebar di seluruh negeri.
- Orisinalitas / nilai - Metode PLS yang diterapkan untuk menentukan pengaruh antara variabel dan
- merumuskan kebijakan yang terkait dengan preneurship bisnis Muslim di masa depan. Lokasi penelitian ini adalah Riau dan Sumatera Barat, Indonesia, dan variabelnya adalah nilai-nilai spiritual dan perilaku dan perkembangan Preneurship bisnis Muslim.

9. Judul:

The Influence Of Spiritual Leadership And Its Impacts On The Reduction Of Workplace Deviant Behavior

Penulis:

(Mahyarni, 2019)

- Tujuan - Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas, kepuasan kerja dan pengurangan perilaku menyimpang.

- Desain / metodologi / pendekatan - Model struktural berdasarkan WarpPLS (Solimun et al., 2017) digunakan untuk analisis data, dengan analisis faktor orde pertama berdasarkan variabel dengan indikator reflektif.
- Temuan - Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberlanjutan spiritualitas tempat kerja dapat merangsang kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh langsung spiritualitas tempat kerja terhadap tempat kerja menyimpang perilaku (WDB) cukup besar (0,296); ini menunjukkan pentingnya spiritualitas tempat kerja bagi karyawan di berfungsi sehingga bisa mengurangi WDB. Bagian yang menarik tentang penelitian ini adalah pengaruh tidak langsung dari tempat kerja spiritualitas pada perilaku menyimpang di tempat kerja melalui kepuasan kerja, yang juga memiliki nilai utama (0,208), hampir sama dengan pengaruh langsung. Keadaan ini menggambarkan bagaimana spiritualitas tempat kerja mempengaruhi tempat kerja perilaku menyimpang, serta pentingnya peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- Orisinalitas / nilai - Orisinalitas penelitian ini terutama ditempatkan pada hubungan sebab akibat antara variabel kepemimpinan spiritual dan WDB, selain pengaruh langsung; ada juga pengaruh tidak langsung yang memiliki nilai besar, yang merupakan jalur kepemimpinan spiritual menuju perilaku menyimpang di tempat kerja melalui spiritualitas tempat kerja (-0.248). Dengan kata lain, perilaku menyimpang di tempat kerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan spiritual tetapi juga oleh spiritualitas tempat kerja.

10. Judul:

The Effects Of Personal Meaning And Calling On Organizational Commitment: An Empirical Investigation Of Spiritual Leadership

Penulis:

(Frank Markow, Karin Klenke, 2005)

Ringkasan Eksekutif:

Penelitian dilakukan untuk secara empiris menunjukkan hubungan antara makna pribadi, panggilan dan komitmen organisasi di Indonesia konteks kepemimpinan spiritual. Profil Makna Pribadi Wong digunakan untuk membangun berbagai sumber makna pribadi dan mengidentifikasi orang-orang yang memprediksi panggilan. Hasil penelitian menunjukkan signifikan positif korelasi antara makna pribadi transenden diri dan panggilan. Selanjutnya, panggilan juga berkorelasi positif dengan organisasi komitmen dan kontras dengan pekerjaan-sebagai-pekerjaan sebagai prediktor komitmen. Studi ini menunjukkan bahwa tidak semua sumber makna pribadi prediksi panggilan, dan panggilan itu memediasi hubungan antara makna pribadi transenden diri dan komitmen organisasi.

11. Judul:

Spiritual Performance from An Organizational Perspective: The Starbucks Way

Penulis:

(Joan F. Marques, 2007)

- Tujuan - Tujuan dari makalah ini adalah untuk menggambarkan kinerja spiritual dari perspektif perusahaan yang beroperasi secara global.
- Desain / metodologi / pendekatan - Makalah ini menggunakan spiritualitas di tempat kerja sebagai subjek dan pengambilannya bentuk tinjauan literatur. Makalah ini mendekati topik dengan: memberikan gambaran umum tentang perubahan tersebut dalam perilaku perusahaan global; ulasan sejarah singkat tentang budaya bisnis Amerika; mendefinisikan tempat kerja kerohanian; memeriksa kinerja Starbucks Corporation dari tiga sudut: pemasok dan masyarakat, karyawan, dan pelanggan; dan kesimpulan dan catatan tambahan.

- Temuan - Makalah ini menemukan bahwa: perilaku spiritual di tingkat organisasi memang mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan; Spiritualitas tempat kerja, ketika didorong oleh manajemen puncak, seringkali dihasut oleh pengalaman hidup pribadi; dan perilaku spiritual, di tingkat organisasi, mengarah ke keuntungan bagi banyak pemangku kepentingan.
- Batasan / implikasi penelitian - Keterbatasan penelitian adalah bahwa temuan penelitian adalah a
- sifat sekunder. Informasi dikumpulkan melalui pembacaan besar-besaran, tetapi tidak melalui primer proses pengumpulan-penelitian. Studi ini hanya meninjau kinerja satu entitas perusahaan besar, yang mengurangi pembenaran generalisasi. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah: melamar studi utama pada sampel yang lebih luas dari entitas yang beroperasi secara global untuk mengukur spiritual mereka kinerja; dan merumuskan standar khusus untuk jenis pengukuran ini.
- Implikasi praktis - Implikasi praktis adalah bahwa beroperasi secara global tetapi juga entitas yang lebih kecil mungkin mulai meneliti kinerja mereka terhadap para pemangku kepentingan dengan cara yang lebih spiritual.
- Orisinalitas / nilai - Baru dalam makalah ini adalah: sudut pandang perusahaan Starbucks sebagai spiritual entitas yang berkinerja; refleksi perilaku perusahaan besar ini dalam tiga dimensi: terhadap karyawan, pelanggan, dan pemasok dan masyarakat; dan refleksi elemen-elemen definisi yang digunakan di sini untuk semangat bekerja pada kinerja Starbucks.

12. Judul:

Workplace Spirituality And Employee Well-Being: An Empirical Examination

Penulis:

(Badrinarayan Shankar Pawar, 2016)

- Tujuan - Literatur yang ada menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah masalah penting bagi organisasi. Tujuan dari makalah ini adalah untuk melakukan pemeriksaan empiris untuk menilai apakah Pengalaman karyawan tentang spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan berbagai bentuk kesejahteraan karyawan.
- Desain / metodologi / pendekatan - Makalah ini fokus pada empat bentuk kesejahteraan karyawan,
- yaitu: kesejahteraan emosional, kesejahteraan psikologis, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan spiritual. Saya ditentukan dan diuji secara empiris, menggunakan desain survei, empat hipotesis, masing-masing mengajukan positif hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan satu dari empat bentuk kesejahteraan karyawan.
- Temuan - Keempat hipotesis didukung menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki positif hubungan dengan kesejahteraan emosional, psikologis, sosial, dan spiritual.
- Batasan / implikasi penelitian - Makalah ini dapat mendorong penelitian di masa depan untuk menilai apakah berbagai bentuk kesejahteraan karyawan dihasilkan dari dimensi spesifik spiritualitas tempat kerja.
- Implikasi praktis - Organisasi dapat menerapkan spiritualitas tempat kerja secara bersamaan meningkatkan berbagai bentuk kesejahteraan karyawan.
- Implikasi sosial - Karena kesejahteraan karyawan adalah masalah kepedulian sosial, temuan ini studi yang menunjukkan hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan kesejahteraan karyawan memiliki relevansi sosial.
- Orisinalitas / nilai - Sepengetahuan penulis, ini adalah studi pertama yang meneliti hubungan tersebut antara spiritualitas tempat kerja dan empat bentuk kesejahteraan karyawan, yaitu; emosional, kesejahteraan psikologis, sosial, dan spiritual. Karena kesejahteraan karyawan merupakan

perhatian penting bagi organisasi, kontribusi temuan penelitian adalah bahwa implementasi spiritualitas kerja dapat secara bersamaan meningkatkan berbagai bentuk kesejahteraan karyawan.

13. Judul:

The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior

Penulis:

(Riane Johnly Pio, Johny Revo Elia Tampi, 2018)

- Tujuan - Makalah ini adalah tentang pengembangan penelitian oleh penulis di masa lalu dengan topik pengaruh kepemimpinan spiritual pada perilaku etis, kualitas kehidupan kerja (QWL), kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- Desain / metodologi / pendekatan - Penelitian ini dikategorikan sebagai penjelasan (eksplanatori) penelitian yang bermaksud menjelaskan posisi variabel yang dianalisis, hubungan dan pengaruh satu variabel dengan variabel lain dan metode analisis data yang digunakan, seperti pemodelan persamaan struktural (SEM). Populasi yang dipertimbangkan untuk penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di tiga rumah sakit, berjumlah 292 orang-orang.
- Temuan - Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh langsung signifikan kepemimpinan spiritual terhadap kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan spiritual pada kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja tentang perilaku kewarganegaraan organisasi, kepuasan kerja pada perilaku kewarganegaraan organisasi.
- Orisinalitas / nilai - Orisinalitas untuk makalah ini menunjukkan penjelasan (penjelas) penelitian dan Metode yang digunakan adalah SEM untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap perilaku etis, QWL,

pekerjaan kepuasan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Ini adalah studi kasus penelitian tentang keperawatan staf rumah sakit swasta di Sulawesi Utara, Indonesia.

14. Judul

The Relationship Between The Spiritual Well-Being Of University Students In Hong Kong And Their Academic Performance

Penulis:

(Hok-Ko Pong, 2017)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kesejahteraan spiritual mahasiswa di Hong Kong dan kinerja akademik mereka diukur dengan Kumulatif Grade-Point Average, menggunakan kuantitatif dan kualitatif metode. Bagian kuantitatif dari penelitian ini terdiri dari 1130 Siswa Tahun 2 dan Tahun 3 dari tiga universitas di Hong Kong. Kuesioner diadaptasi dari Kesehatan Spiritual dan Ukuran Orientasi-Kehidupan yang dikembangkan oleh John Fisher. Hasil menunjukkan hubungan yang cukup positif antara kesejahteraan spiritual responden dan akademik mereka kinerja. Bagian kualitatif dari penelitian ini terdiri dari 11 diskusi kelompok terarah. Temuan ini mendukung Temuan kuantitatif dan berkontribusi pada eksplorasi bagaimana kesejahteraan spiritual siswa dan pengejaran akademis mereka kesuksesan berkorelasi. Beberapa atribut spiritual, yaitu, konsentrasi, ketekunan, kepercayaan diri, disiplin diri dan hubungan interpersonal ditemukan dalam hasilnya hubungan positif melalui temuan kualitatif.

15. Judul:

Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance

Penulis:

(Arménio Rego, Miguel Pina E Cunha, And Solange Souto, 2007)

Makalah ini menunjukkan bagaimana persepsi orang tentang

lima dimensi spiritualitas tempat kerja (tim rasa kebersamaan, keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, rasa kontribusi kepada masyarakat, kenikmatan di tempat kerja, dan peluang untuk kehidupan batin) memprediksi komitmen afektif, normatif, dan kelanjutan, serta individu yang dilaporkan sendiri kinerja. Satu sampel di Portugal dan satu lagi di Brasil dikumpulkan. Temuan menunjukkan bahwa persepsi karyawan Spiritualitas tempat kerja memprediksi perbedaan signifikan dari komitmen dan kinerja individu dalam kedua sampel. Itu bukti empiris menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja adalah konstruk yang relevan bagi para peneliti dan perhatian penting untuk dipertimbangkan oleh manajer.

16. Judul:

Studying The Effect Of Spiritual Leadership On Organizational Performance: An Empirical Study In Hotel Industry

Penulis:

(Reza Salehzadeh, Javad Khazaei Pool, Jafar Kia Lashaki, Hasan Dolati and Hadi Balouei Jamkhaneh, 2015)

- Tujuan - Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan spiritual pada organisasi kinerja berdasarkan pada balanced scorecard (BSC).
- Desain / metodologi / pendekatan - Populasi statistik mencakup manajer menengah dari 60 hotel
- di delapan provinsi di Iran. Untuk analisis data, 207 kuesioner lengkap yang akurat telah bekas. Pemodelan persamaan struktural telah digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara penelitian variabel.
- Temuan - Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki efek positif yang signifikan terhadap pemanggilan dan keanggotaan. Juga, kepemimpinan spiritual, panggilan dan keanggotaan memiliki efek positif yang signifikan penampilan organisasi.

- Orisinalitas / nilai - Makalah ini dengan menghadirkan model komprehensif menyediakan kerangka kerja dan pendekatan untuk mempelajari konsekuensi kinerja kepemimpinan spiritual dalam menggunakan industri hotel BSC.

17. Judul:

The Role of Spiritual Leadership in Fostering Discretionary Behaviors. The Mediating Effect of Organization Based Self-Esteem and Workplace Spirituality

Penulis:

(Zahrotush Sholikhah, Xuhui Wang and Wenjing Li, 2019)

- Tujuan - Makalah ini bertujuan untuk menguji peran dua variabel mediasi dalam hubungan antara
- kepemimpinan spiritual dengan perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB). Dua variabel mediasi yang digunakan dalam studi adalah harga diri berbasis organisasi (OBSE) dan spiritualitas tempat kerja sebagai pengikat 'intrinsik faktor motivasi dan konsep diri. Selanjutnya, penelitian ini juga meneliti peran yang dirasakan dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi pada hubungan antara kepemimpinan spiritual dan tempat kerja kerohanian.
- Desain / metodologi / pendekatan - Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui tatap muka metode. Skala Likert lima poin digunakan untuk menilai variabel dan untuk mengukur item. Alat dari Analisis yang digunakan adalah partial least square. Sampel terdiri dari 234 responden yang meliputi guru dan staf kependidikan dari lembaga pendidikan berbasis Islam di Indonesia.
- Temuan - Hasilnya mendukung lima dari delapan hipotesis yang diajukan. Jelas sekali ada peran mediasi parsial OBSE sebagai konsep motivasi pengikat tentang hubungan antara spiritual perilaku kepemimpinan dan organisasi kewarganegaraan.

- Batasan / implikasi penelitian - Kelangkaan literatur tentang adopsi kepemimpinan spiritual di Indonesia Sekolah-sekolah Islam membuat kedalaman diskusi tentang kerangka studi agak terbatas.
- Implikasi praktis - Wawasan yang diberikan oleh penelitian ini ke dalam pemahaman dan hubungan antara kepemimpinan spiritual dan OCB di kalangan praktisi pendidikan Muslim. Sementara tubuh kepemimpinannya besar penelitian telah mengadopsi variasi teori kepemimpinan, hasilnya menggeser fokus perhatian ke adopsi kepemimpinan spiritual sebagai penentu penting perilaku diskresi dalam berbasis agama lembaga.
- Implikasi sosial - sekolah-sekolah Islam sangat membutuhkan guru dengan perilaku diskresioner. Rohani kepemimpinan terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan harga diri berbasis organisasi dan OCB. Mempromosikan kesejahteraan intrinsik pengikut dengan menciptakan visi di mana orang dapat mencapai tujuan hidup yang lebih tinggi dan berkontribusi kepada masyarakat dengan melakukan layanan kepada orang lain, dan dengan memberi orang perasaan dihargai.
- Orisinalitas / nilai - Penelitian ini memperluas pemahaman ilmiah tentang peran kepemimpinan spiritual, yang adalah bidang yang relatif baru dan menarik bagi akademisi dan praktisi, dalam membentuk guru dan OCB staf akademik tentang teori dan praktik.

18. Judul:

Exploring the Supportive Effects of Spiritual Well-Being on Job Satisfaction Given Adverse Work Conditions

Penulis:

(Manuel J. Tejada, 2015)

Ketertarikan pada spiritualitas sebagai faktor pelindung berbagai aspek kehidupan sehari-hari telah meningkat dari

tahun ke tahun. Masih ada sedikit perhatian penelitian yang dibayarkan untuk efek spiritualitas di tempat kerja. Sekarang Penelitian dilakukan untuk mengeksplorasi peran kesejahteraan spiritual sebagai efek limpahan positif pada kepuasan kerja saat pengalaman kerja yang buruk dilaporkan. Kesejahteraan spiritual itu terkait dengan kepuasan kerja bahkan ketika merugikan kondisi tempat kerja dari frustrasi kerja, ketegangan kerja dan viktimisasi hadir. Konteks temuan dengan penelitian dan teori lain dibahas, seperti juga arah untuk penelitian masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul-jalal, Hayati, Paul Toulson, and David Tweed. "Knowledge Sharing Success for Sustaining Organizational Competitive Advantage." *Procedia Economics and Finance* 7, no. Icebr (2013): 150–157.
- Aktharsha, U Syed, and H Anisa. "Knowledge Management System and Learning Organization: An Empirical Study in an Engineering Organization." *IUP Journal of Knowledge Management* 9, no. 2 (2011): 26–43.
- Al-Mahasneh, Mohammad A. "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality." *European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online)* 7, no. 36 (2015).
- Al-Zu'bi, Hasan Ali. "Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study." *International business research* 4, no. 3 (2011): 221–227.
- Ali, Abbas. "Scaling an Islamic Work Ethic." *The Journal of Social Psychology* 128, no. 5 (1988): 575–583.
- Ali, Abbas J, and Abdullah Al-Owaihian. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross cultural management: An international Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.
- Ali, M, K Hayat, N Sarwat, and J Qureshi. "Job Attitudes as a Predictor of Employee Performance: Evidence from Public Sector of Pakistan." *interdisciplinary Journal of Contemporary Re-search in Business* 3, no. 4 (2011): 631.
- Allen, Natalie J, and John P Meyer. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity." *Journal of vocational behavior* 49, no. 3 (1996): 252–276.
- Allport, Gordon W, and J Michael Ross. "Personal Religious Orientation and Prejudice." *Journal of personality and social psychology* 5, no. 4 (1967): 432.

- Almaçık, Ümit, Esra Almaçık, Kültigin Akçin, and Serhat Erat. "Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2012): 355–362.
- Alsanie, S I. "Relationship between Level of Religiosity and Criminal Behavior." *Unpublished, Doctoral Dissertation, Imam Ibn Suad Islamic University, Saudi Arabia* (1989).
- Amin, Waqas, Umair Akram, Farrukh Shahzad, and Mehnoor Amir. "Impact of Transformation Leadership on Affective Employee ' s Commitment." *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 7, no. 1 (2018): 48–57.
- Andra, Resti Syafitri, and Hamidah Nayati Utami. "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61, no. 2 (2018): 30–37.
- "A New Mandate for Human Resources." *Harvard business review* 76 (1998): 124–135.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (2012). *Social indicators of well-being: Americans perceptions of life quality*. Springer Science & Business Media.
- Anye, E. T., Gallien, T. L., Bian, H., & Moulton, M. (2013). The relationship between spiritual well-being and health-related quality of life in college students. *Journal of American College Health*, 61(7)
- Anisah. "PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, NORMATIF DAN KONTINUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMMIT OTO FINANCE, Tbk CAB. JAMBI" 1, no. 1 (2016).
- Arazpoor, Saeedeh, and Mohammad Mahmodi Meymand. "Management Science Letters." *Management Science Letters* 6 (2016): 25–30.
- Argote, Linda. "Organizational Learning Research: Past, Present and Future." *Management learning* 42, no. 4 (2011): 439–446.
- Ariani, Dewi. "Pengelolaan Keuangan Perguruan Tinggi Di Indonesia." In *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 3, 2017.

- Arikunto, Suharsimi. "Research Management." *Rineka Cipta. Jakarta* (2007).
- Athar, Muhammad Razzaq, Khurram Shahzad, Jawwad Ahmad, and Muhammad Shahzad Ijaz. "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction." *Journal of Islamic Business and Management Vol 6*, no. 1 (2016): 397-416.
- Barrick, Murray R, and Michael K Mount. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis." *Personnel psychology* 44, no. 1 (1991): 1-26.
- Barton, Hugh, and Marcus Grant. "A Health Map for the Local Human Habitat | University of Plymouth." *Journal of the Royal Society for the Promotion of Public Health* 126, no. 6 (2006): 252-261. http://eprints.uwe.ac.uk/7863/2/The_health_map_2006_JRSH_article_-_post_print.pdf<http://lists.lib.plymouth.ac.uk/items/D922027C-917B-B265-6206-93B83A10A64C.html?referrer=/lists/79BFBD8-8376-189A-9DC3-89D340273A51.html#item-D922027C-917B-B265-6206-93B8>.
- Bass, Bernard M, and Bruce J Avolio. *Transformational Leadership Development: Manual for Banks, R.* "Health and The Spiritual dimension, Relationship and implications for Professional Preparation Programs dalam *Journal of School Health*, 1980, hlm. 195-202.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175-187
- Bhattacharya C.B., Sankar Sen dan Daniel Korschun, "Using Corporate Social Responsibility to Win the War for Talent", MIT Sloan, Management Review, Winter, vol. 49 no. 2, 2008, hlm. 37- 44.
- Burkhardt, M.A., "Spirituality An Analisis of The Concept", dalam *Journal of Holistic Nursing Practice*, vol.3, no.3, 1989, hlm.69-77. *the Multifactor Leadership Questionnaire*. Consulting Psychologists Press, 1990.

- Basu, Eeman, Rabindra Kumar Pradhan, and Hare Ram Tewari. "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries The Mediating Role of Social Capital." *Journal of Productivity and Performance Management*, 66, no. 6 (2017): 780–796.
- Bateman, Thomas S, and Dennis W Organ. "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee 'Citizenship.'" *Academy of management Journal* 26, no. 4 (1983): 587–595.
- Bebchuk, Lucian A., and Mark J. Roe. "The Center for Law and Economic Studies A Theory of Path Dependence in Corporate Governance and Ownership A Theory of Path Dependence in Corporate Ownership and Governance." *Stanford Law Review*, no. 52 (1999): 775–808.
- Benner, David G. "Toward a Psychology of Spirituality: Implications for Personality and Psychotherapy." *Journal of Psychology and Christianity* (1989).
- Biswas, Soumendu. "Commitment, Involvement, and Satisfaction as Predictors of Employee Performance." *South Asian Journal of Management* 18, no. 2 (2011): 92–107.
- Blau, Peter. "Power and Exchange in Social Life." *NY: John Wiley & Sons* (1964).
- Bolino, Mark C. "Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?" *Academy of Management Review* 24, no. 1 (1999): 82–98.
- Bollen, Kenneth A. "A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models." *Sociological Methods & Research* 17, no. 3 (1989): 303–316.
- Bommer, William H, Erich C Dierdorff, and Robert S Rubin. "Does Prevalence Mitigate Relevance? The Moderating Effect of Group-Level OCB on Employee Performance." *Academy of management journal* 50, no. 6 (2007): 1481–1494.
- Bommer, William H, Gregory A Rich, and Robert S Rubin. "Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational

- Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 26, no. 7 (2005): 733–753.
- Buentello, Oscar, J Jung, and J Sun. "Exploring the Casual Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Total Quality Management & Performance." *SWDSI Proceedings, Decision Science Institute* (2008): 78–87.
- BURMANA, Betrin Lovely. "Pengaruh Kepribadian Tangguh Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja." Universitas Gadjah Mada, 2010.
- Burns, J M. "Leadership Harper & Row." *New York* 181 (1978).
- Cabrera, Angel, William C Collins, and Jesus F Salgado. "Determinants of Individual Engagement in Knowledge Sharing." *The International Journal of Human Resource Management* 17, no. 2 (2006): 245–264.
- Cabrera, Over, Dora M Berman, Norma S Kenyon, Camillo Ricordi, Per-Olof Berggren, and Alejandro Caicedo. "The Unique Cytoarchitecture of Human Pancreatic Islets Has Implications for Islet Cell Function." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 103, no. 7 (2006): 2334–2339.
- Chen, X. P, C. Hui, dan D. J. Sego, „The Role of Organizational Citizenship Behavior in Turnover: Conceptualization and Preliminary Tests of Key Hypotheses”, *Journal of Applied Psychology*, no. 83, issu. 6, 1998, hlm. 922-931.
- Cahyono, U T, M S Maafif, and Suharjono. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember." *Jurnal Manajemen & Agribisnis* 11, no. 2 (2014): 68–76.
- Campbell, John P, Jeffrey J McHenry, and Laureess L Wise. "Modeling Job Performance in a Population of Jobs." *Personnel psychology* 43, no. 2 (1990): 313–575.
- Castaneda, delio ignacio, and manuel fernandez Rios. "From Individual Learning to Organizational Designs for Learning" 5, no. 4 (2009): 1–28.

- Chanzanagh, Hamid Ebadollahi, and Mahdi Akbarnejad. "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30 (2011): 916–924.
- Chen, Shun Hsing, Ching Chow Yang, Jiun Yan Shiau, and Hui Hua Wang. "The Development of an Employee Satisfaction Model for Higher Education." *TQM Magazine* 18, no. 5 (2006): 484–500.
- Chen, Yi-Jung, Cheng-Chen Lin, Yu-Chuan Tung, and Yuan-ta Ko. "Associations of Organizational Justice and Ingratiation with Organizational Citizenship Behavior: The Beneficiary Perspective." *Social Behavior and Personality: an international journal* 36, no. 3 (2008): 289–302.
- Cherrington, David J. *The Management of Individual and Organizational Performance: Instructor's Manual for Organizational Behavior*. Allyn and Bacon, 1989.
- Chi, Hsin Kuang, Huery Ren Yeh, and Chiou Huei Yu. "The Effects of Transformation Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction on the Organizational Performance in The." *Transformation* 4, no. 1 (2008): 129–137.
- Clayton, Richard R, and James W Gladden. "Five The Toward a Sacred Religiosity : Of Dimensions Demythologizing Artifact * OIillne." *Journal for the Scientific Study of Religion* 13, no. 2 (1974): 135–143.
- Cornwall, Marie, Stan L Albrecht, Perry H Cunningham, and Brian L Pitcher. "The Dimensions of Religiosity: A Conceptual Model with an Empirical Test." *Review of Religious Research* (1986): 226–244.
- Costa, Vítor, and Samuel Monteiro. "Knowledge Sharing among University Teachers: The Role of Organizational Commitment." In *European Conference on Knowledge Management. Academic Conferences International Limited, Portugal*, 226–233, 2012.
- Crossan, Mary, and Dusya Vera. "Strategic Leadership and Organizational Learning." *Academy of Management Review* 29, no. 2 (2004): 222-240 ST-Strategic Leadership and organizatio.

- Dalkir, Kimiz. "Knowledge Management in Theory and Practice. 2005." *Germany, Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann* (2005).
- Dan, Berkelanjutan, and Komitmen Normatif. "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota" 2, no. 2 (2016): 175–186.
- Dan, Nguyen Huu, Yunshi Liu, Ping-Fu Hsu, and Sheng-Hung Yu. "An Empirical Study of the Organizational Culture, Leadership and Firm Performance in a Vietnam Family Business." *International Journal of Organizational Innovation* 6, no. 4 (2014).
- Davenport, Thomas H, and Laurence Prusak. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business Press, 1998.
- D iener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425
- Duane Hansen S., "Corporate Social Responsibility and the Benefits of Employee Trust: A Cross-Disciplinary Perspective", *Journal of Business Ethics*, vol.102, issu 1, 2011, hlm.29- 45
- Day, David V, and Stanley B Silverman. "Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity." *Personnel psychology* 42, no. 1 (1989): 25–36.
- Dehghani, Mohammad Reza, Ali Asghar Hayat, Javad Kojuri, and Keramat Esmi. "Role of Organizational Citizenship Behavior in Promoting Knowledge Sharing," no. july (2015).
- Delener, Nejd. "The Effects of Religious Factors on Perceived Risk in Durable Goods Purchase Decisions." *Journal of Consumer Marketing* 7, no. 3 (1990): 27–38.
- Elkins, David N, L James Hedstrom, Lori L Hughes, J Andrew Leaf, and Cheryl Saunders. "Toward a Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement." *Journal of humanistic Psychology* 28, no. 4 (1988): 5–18.
- Ellison, C. W. & Smith, J. (1991). Toward an integrative measure of health and wellbeing. *Journal of Psychology and Theology*, 19(1), 35-47

- Ellahi, Abida Abi, and Rabia Mushtaq. "Probing Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior of Pakistani Bloggers." *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries* 45, no. 1 (2011): 1–14.
- F. Hair Jr, Joe, Marko Sarstedt, Lucas Hopkins, and Volker G. Kuppelwieser. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research." *European Business Review* 26, no. 2 (2014): 106–121.
- Farid, Muhammad, and Y. Anni Aryani. "KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK: STUDI EMPIRIS PADA ENTITAS AKUNTANSI DI INDONESIA" (2016).
- Faul, M, and K Camacho. "Knowledge Sharing Toolkit: An Evolving Collection of Practical Knowledge Sharing Techniques." *Retrieved on 9* (2006).
- Fisher, J. W. (2010). Development and application of a spiritual well being questionnaire called shalom. *Journal of Psychology Religions*, 1, 277-284
- Floyd P, dan Johnson K, *Wellness: A Lifetime Commitment*, Winston Salem North Carolina, Hunter Textbooks, Inc, 1993.
- Faulkner, Joseph E, and Gordon F De Jong. "Religiosity in 5-D: An Empirical Analysis." *Social forces* 45, no. 2 (1966): 246–254.
- Fay, Doris, and Sabine Sonnentag. "Rethinking the Effects of Stressors: A Longitudinal Study on Personal Initiative." *Journal of Occupational Health Psychology* 7, no. 3 (2002): 221–234.
- Feagin, Joe R. "Prejudice and Religious Types: A Focused Study of Southern Fundamentalists." *Journal for the Scientific study of Religion* (1964).
- Ferdinand, A T. "Structural Equation Model Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Skripsi." Tesis dan Disertasi Doktor. In *Seri Pustaka Kunci*, edited by FE d. BU ..., 2014.
- Ferdinand, Augusty. "Metode Penelitian Manajemen Edisi Kelima." *Badan Penerbit Universitas Dipenegoro* (2014).

- . “Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2002).
- Fitriastuti, Triana. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 4, no. 2 (2013).
- Folger, Robert, and Mary A Konovsky. “Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions.” *Academy of Management journal* 32, no. 1 (1989): 115–130.
- Fullerton, J Timothy, and Bruce Hunsberger. “Published by : Wiley on Behalf of Society for the Scientific Study of Religion All Use Subject to [Http://About.Jstor.Org/Terms](http://About.Jstor.Org/Terms) A Unidimensional Measure of Christian Orthodoxy *” 21, no. 4 (2016): 317–326.
- Gazalba, Sidi. “Ilmu Islam2: Asas Agama Islam, Cet 2, Jakarta: PT.” *Bulan Bintang* (1985).
- Ghozali, Imam. “Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2005).
- . “Model Persamaan Struktural; Konsep Dan Aplikasi, Dengan Program AMOS 22.0, Update Bayesian SEM.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2014).
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. “Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2014).
- Ghozali, Imam, and Dwi Ratmono. “Analisis Multivariat Dan Ekonometrika: Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan EVIEWS 8.” *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (2013).
- Giddens, Anthony. “Central Problems in Social Theory: Action.” *Structure and* (1979).
- . *Emile Durkheim: Selected Writings*. Cambridge University Press Cambridge, 1972.
- . *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford university press, 1991.
- Glock, Charles Young, and Rodney Stark. *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally, 1965.

- Grant, Adam M. "Leading with Meaning: Beneficiary Contact, Prosocial Impact, and the Performance Effects of Transformational Leadership." *Academy of Management Journal* 55, no. 2 (2012): 458–476.
- Greenberg, Jerald. "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow." *Journal of management* 16, no. 2 (1990): 399–432.
- Groff, B, and E Jones. "Knowledge Management Practices and Challenges." *Industrial Management and Data Systems* (2003).
- Hadi, Sutrisno. "Metodologi Research II, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fak." *Psikologi UGM* (1993).
- Haerudin, and Bedjo Santoso. "R i r m b R" (2016): 827–843.
- Hair, Joseph F. "Black, Wc, Babin, Bj, & Anderson, Re (2010)." *Multivariate data analysis* 7 (2010).
- Hill, P. C., & Pargament, K. I. (2008). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spiritual : implicaytions for physical and mental health research. *Psychology of Religion and Spirituality Journal*, (1), 3-17.
- Hungelmann, J, E.Kenkel-Rossi, L.Klassen, dan R.Stollenwerk, "Spiritual WellBeing in Order Adults, Harmonious, Interconnectedness, dalam *Journal of Religion and Health*, vol.24,no.2, 1985, hlm.147-153.
- Hair, Joseph F, Rolph E Anderson, Ronald L Tatham, and William C Black. "Multivariate Date Analysis with Readings." *Englewood Cliff, NJ: Prentce* (1995).
- Hansen, Morten T, Nitin Nohria, and Thomas Tierney. "What's Your Strategy for Managing Knowledge." *The knowledge management yearbook 2000–2001* 77, no. 2 (1999): 106–116.
- Haryono, Siswoyo, and Parwoto Wardoyo. "Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00." *Bekasi. Penerbit PT Intermedia Personalia Utama* (2012).
- Hasan, Aliah B. "Purwakarta. 2006." *Psikologi Perkembangan Islami: Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia Dari Prakelahiran Hingga Pascakematian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada* (2006).

- Hayati, Keumala, and Indra Caniago. "Corrigendum to Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65, no. ICIBSoS (2014): 1101. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>.
- Henry, Nicholas L. "Knowledge Management: A New Concern for Public Administration." *Public Administration Review* 34, no. 3 (1974): 189.
- Von Hippel, Eric. "'Sticky Information' and the Locus of Problem Solving: Implications for Innovation." *Management science* 40, no. 4 (1994): 429-439.
- Homans, George C. "Social Behavior as Exchange." *American journal of sociology* 63, no. 6 (1958): 597-606.
- Hsien, Lo Chun, Nieh Fang Pei, Pong Chin Yung, and Chiu Tao Sheng. "A Study on the Correlations between Knowledge Sharing Behavior and Organizational Citizenship Behavior in Catering Industry: The Viewpoint of Theory of Planned Behavior." *The Anthropologist* 17, no. 3 (2017): 873-881.
- Huey Yiing, Lee, and Kamarul Zaman Bin Ahmad. "The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance." *Leadership & Organization Development Journal* 30, no. 1 (2009): 53-86.
- Ibrahim. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 1997.
- Indriantoro, Nur, and Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Bpfe, 1999.
- Indriasari, Ika. "Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor." *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 10, no. 2 (2013): 146-166.
- Indvik, Julie, and Peter Northouse. "Women and Leadership." *Leadership: Theory and practice* (2004): 265-299.

- Jo, Baek-Kyoo Joo & Sung Jun. "The Effects of Perceived Authentic Leadership and Core Self-Evaluations on Organizational Citizenship Behavior." *The role of psychological empowerment as a partial mediator* 104 (2017).
- Jo, Sung Jun, and Baek-Kyoo Joo. "Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors." *Journal of Leadership & Organizational Studies* 18, no. 3 (2011): 353–364.
- Judge, Timothy A, and Ronald F Piccolo. "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity." *Journal of applied psychology* 89, no. 5 (2004): 755.
- Jung, Hyun Ah, Bao Ning Su, William J. Keller, Rajendra G. Mehta, and A. Douglas Kinghorn. "Antioxidant Xanthones from the Pericarp of *Garcinia mangostana* (Mangosteen)." *Journal of Agricultural and Food Chemistry* 54, no. 6 (2006): 2077–2082.
- Katz, Daniel. "The Motivational Basis of Organizational Behavior" (1964).
- Kelley, Harold H. "Attribution Theory in Social Psychology." In *Nebraska Symposium on Motivation*. University of Nebraska Press, 1967.
- Kellstedt, Lyman, and Corwin Smidt. "Measuring Fundamentalism: An Analysis of Different Operational Strategies." *Journal for the Scientific Study of Religion* (1991).
- Khadijah, S, N Kamaluddin, and A Salin. "Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors." *Middle East Journal of Scientific Research* 23, no. 5 (2015): 924–931.
- Khan, M, H Afzal, and M Zia. "Impact of Counterproductive Work Behavior in Organization Performance in Pakistan." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 1, no. 12 (2010): 281–291.
- Khan, Naveed R, Marinah Awang, and Arsalan Mujahid Ghouri. "Impact of E-Recruitment and Job-Seekers Perception on Intention to Pursue the Jobs." *Khan, NR, Awang, M., & Ghouri, AM (2013). Impact of E-Recruitment and Job-Seekers Perception on Intention*

- to Pursue the Jobs. Management & Marketing* 11, no. 1 (2013): 47–57.
- Khan, Naveed R, Universiti Pendidikan, Sultan Idris, Arsalan Mujahid Ghouri, Universiti Pendidikan, Sultan Idris, Marinah Awang, Universiti Pendidikan, and Sultan Idris. "LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN SMALL AND MEDIUM SCALE FIRMS." *Researchers World Journal of Arts, Science & Commerce* 4, no. 2 (2013): 144–154.
- Khan, Sardana Islam. "Does Affective Commitment Positively Predict Employee Performance?: Evidence from the Banking Industry of Bangladesh." *The Journal of Developing Areas* 49, no. 6 (2015): 429–439.
- Kim, Sung Hyun, and In Sook Lee. "Comparison of the Ability of Organic Acids and Edta to Enhance the Phytoextraction of Metals from a Multi-Metal Contaminated Soil." *Bulletin of Environmental Contamination and Toxicology* 84, no. 2 (2010): 255–259.
- King, Morton B, and Richard A Hunt. "Measuring the Religious Variable: Amended Findings." *Journal for the Scientific Study of Religion* 8, no. 2 (1969): 321–323.
- . "Measuring the Religious Variable: National Replication." *Journal for the Scientific Study of religion* (1975): 13–22.
- . "Measuring the Religious Variable: Replication." *Journal for the Scientific Study of Religion* (1972): 240–251.
- King, William R. "Knowledge Management and Organizational Learning." *Knowledge Management as a Strategic Asset* (2009): 95–111.
- Kirkpatrick, Shelley A, and Edwin A Locke. "Leadership: Do Traits Matter?" *Academy of Management Perspectives* 5, no. 2 (1991): 48–60.
- Krauss, Steven. "The Qualitative Report Research Paradigms and Meaning Making: A Primer." *The Qualitative Report* 10, no. 4 (2005): 758–770.
- Kumar, Naresh, and Raduan Che Rose. "The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability." *Cross*

- Cultural Management: An International Journal* 19, no. 2 (2012): 142–165.
- Kusumajati, Dian Anggraini. “ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PADA PERUSAHAAN” 5, no. 45 (2014): 62–70.
- Kuzu, Ömür Hakan, and Derya Özilhan. “The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees’ Performance: An Empirical Research on Service Industry.” *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 109 (2014): 1370–1374.
- Lenski, Gerhard. “The Religious Factor: A Sociologist’s Inquiry, Rev. Ed.” *Garden City, New York: Anchor* (1961).
- Lestari, Endah Rahayu, and Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7, no. 2 (2018): 116–123.
- Liebowitz, Jay. “Key Ingredients to the Success of an Organization’s Knowledge Management Strategy.” *Knowledge and process management* 6, no. 1 (1999): 37–40.
- Lin, Janet Mei-Chuen. “ICT Education: To Integrate or Not to Integrate?” *British journal of educational technology* 39, no. 6 (2008): 1121–1123.
- Lipshitz, R. & Popper, M. “Organizational Learning Mechanisms, Culture, and Feasibility” (2000).
- Lopes, Isabel, Patrícia Senra, Sandrina Vilarinho, Vera Sá, Catarina Teixeira, João Lopes, Anabela Alves, José A. Oliveira, and Manuel Figueiredo. “Requirements Specification of a Computerized Maintenance Management System - A Case Study.” *Procedia CIRP* 52 (2016): 268–273. <http://dx.doi.org/10.1016/j.procir.2016.07.047>.
- Lorenz, Konrad. *Der Abbau Des Menschlichen*. Vol. 489. Europ. Bildungsgemeinschaft, 1983.
- Lowe, Kevin B, K Galen Kroeck, and Nagaraj Sivasubramaniam. “Effectiveness Correlates of Transformational and Transactional

- Leadership: A Meta-Analytic Review of the MLQ Literature.” *The leadership quarterly* 7, no. 3 (1996): 385–425.
- Macquarrie, John. *Paths in Spirituality*. SCM Press London, 1972.
- Mäkelä, Maarit. “Knowing through Making: The Role of the Artefact in Practice-Led Research.” *Knowledge, Technology & Policy* 20, no. 3 (2007): 157–163.
- Mangunwijaya, Yusuf Bilyarta. *Ragawidya: Religiositas Hal-Hal Sehari-Hari*. Kanisius, 1986.
- Mardillah, Arina Idzna, and Kusdi Rahardjo. “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 46, no. 2 (2017): 28–36.
- Matdarwan, Nn. “Manusia, Agama Dan Kebatinan.” Yogyakarta: Yayasan Bina Karir, 1986.
- McDaniel, S. W., & Burnett, J. J. “Consumer Religiosity and Retail Store Evaluative Criteria. Journal of the Academy of Marketing Science,.” *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18, no. 2 (1990): 101–112.
- Memah, Leonardo, Riane Jhonly Pio, and Sonny Gerson Kaparang. “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 5, no. 002 (2017).
- Meyer, John P, and Natalya M Parfyonova. “Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization.” *Human resource management review* 20, no. 4 (2010): 283–294.
- Minarti, Sri. “Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri.” *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media* (2011).
- Moberg, Roland. “The Lichen Genus *Physcia* in Central and South America.” *Nordic Journal of Botany* 10, no. 3 (1990): 319–342.
- Mohabati, Fatemeh, Seyed Pouria Hedayati, Somayeh Bagheri, and Mahbobeh Mohabati. “Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Islamic Ethics of Business and in Health Staff.” *International Journal of Hospital Research* 3, no. 4 (2014): 173–176.

- Mohammadi, Ali, and Zahra Boroumand. "Transformational Leadership and Knowledge Sharing" 14, no. 2 (2016): 83–96.
- Mondiani, Tria. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2012).
- Morrison, Elizabeth Wolfe. "Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective." *Academy of management journal* 37, no. 6 (1994): 1543–1567.
- Munir, Ningky. "Proses Penciptaan Pengetahuan Di Perusahaan." In *Jakarta: Seminar Ikatan Pustakawan Indonesia*. Vol. 14, 2001.
- Murtiningsih, Murtiningsih. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN." *Jurnal Manajemen Daya Saing* 17, no. 2 (2017): 54–66.
- N. Allen, and J. Meyer. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990): 1–18.
- Nahapiet, Janine, and Sumantra Ghoshal. "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage." *Academy of Management Review* 23, no. 2 (1998): 242–266.
- Nashori, Fuat Nashori, Rachmy Diana Mucharam, and Sutipyo Ru'iya. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islam*. Menara Kudus, 2002.
- Neami, A, and H Shokrkon. "The Relationship of Organizational Justice and Organizational Civic Behavior of Employees in Ahvaz Industrial Organizations." *Journal of Psychology*, no. 1–2 (2004).
- Nonaka, I., and A. Lewin. "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation Author(s): Ikujiro Nonaka Source A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation." *Organization Science* 5, no. 1 (1994): 14–37. http://www.svilendobrev.com/1/Nonaka_1994-Dynamic_theory_of_organiz_knowledge_creation.pdf.

- Nonaka, Ikujiro. "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation." *Organization science* 5, no. 1 (1994): 14–37.
- Nonaka, Ikujiro, and Hirotaka Takeuchi. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford university press, 1995.
- Nugroho, Riski Aryo, Ari Pradhanawati, and Rodhiyah Rodhiyah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Salatiga." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 5, no. 1 (2016): 38–47.
- Organ, D. W. "A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis." *Academy of Management Review* 2, no. 1 (1977): 46–53.
- Organ, Dennis W. "The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior." *Research in organizational behavior* 12, no. 1 (1990): 43–72.
- ORGAN, THOMAS S. BATEMAN & DENNIS W. "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship." *Journal of Managerial Psychology* 26, no. 2 (1983): 94–107.
- Pangesti, Galuh Rahmi, Heru Kurnianto Tjahjono, and Tri Maryati. "The Influences Of Transformational Leadership, Motivator Factor, And Hygiene Factor Toward Job Satisfaction Of Balai Besar Latihan Ketransmigrasian Yogyakarta's Employee." *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi* 4, no. 1 (2013): 31–44.
- Pargament, Kenneth I. "The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research." *Practice* 1 (1997).
- Parinding, Roberto Goga. "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang." *MAGISTRA: Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2017): 88–107.
- Parmenter, David. *Key Performance Indicators*, n.d.

- Pathan. "ANALISIS PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF , KOMITMEN KINERJA KARYAWAN PADA PT RADIO NEBULA NADA DI KOTA." *JURNAL ILMU MANAJEMEN* 2, no. 2 (2016): 175–186.
- Pearce, Craig L, and Henry P Sims Jr. "Vertical versus Shared Leadership as Predictors of the Effectiveness of Change Management Teams: An Examination of Aversive, Directive, Transactional, Transformational, and Empowering Leader Behaviors." *Group dynamics: Theory, research, and practice* 6, no. 2 (2002): 172.
- Peng, Yu-ping. "Job Satisfaction and Job Performance of University Librarians: A Disaggregated Examination." *Library and Information Science Research* (2014).
- Pepinsky, Thomas B. "Development, Social Change, and Islamic Finance in Contemporary Indonesia." *World Development* 41, no. 1 (2013): 157–167.
- Piedmont, RL. "Spiritual Transcendence and the Scientific Study of Spirituality." *The Journal of Rehabilitation* 67, no. 1 (2001): 4–14. <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&se=ggls&d=5002395104>.
- Platis, Ch, P Reklitis, and S Zimeras. "Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 175 (2015): 480–487.
- Puspitasari, Dewi. "Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda Di Surakarta." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011.
- Qureshi, Javeria Ashfaq, Khansa Hayat, Mehwish Ali, and Nosheen Sarwat. "Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3, no. 4 (2011): 642–657.
- Ramalu, Subramaniam Sri, Raduan Che Rose, Naresh Kumar, and Jegak Uli. "Doing Business in Global Arena: An Examination of the Relationship between Cultural Intelligence and Cross-Cultural Adjustment." *Asian Academy of Management Journal* 15, no. 1 (2010): 79–97.

- Rapp, John T, Jennifer L Cook, Catherine McHugh, and Kathryn R Mann. "Decreasing Stereotypy Using NCR and DRO with Functionally Matched Stimulation: Effects on Targeted and Non-Targeted Stereotypy." *Behavior modification* 41, no. 1 (2017): 45–83.
- Robbins, Stephen P. "Organizational Behavior. International Edition." *New Jersey: Prentice Hall* (2003).
- Rohmatulloh, Rohmatulloh, and Julian Ambassador Shiddiq. "Penentuan Kriteria Pengukuran Indikator Kinerja Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi Menggunakan Metode Focus Group Discussion." *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 16, no. 2 (2017): 133.
- Rotundo, Maria, Dung Hanh Nguyen, and Paul R. Sackett. "A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment." *Journal of Applied Psychology* 86, no. 5 (2001): 914–922.
- Rulindo, Ronald and Mardhatillah, A. "Spirituality , Religiosity and Economic Performances of Muslim Micro- Entrepreneurs." *8th International Conference on Islamic Economics and Finance* (2002): 1–13.
- Safitri, Cintya Lely, Sri Wahyu, Lelly Hana, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Jember. "Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan" 2, no. 1 (2018): 79–90.
- EL SAID, GHADA REFAAT. "The Use of Education Management Information Systems in Higher Education Institutions: An Empirical Investigation of the Effect of Degree of Interactivity." *International Journal of Higher Education Management* 1, no. 2 (2015).
- bin Salahudin, Shahrul Nizam, Siti Sarah binti Baharuddin, Muhammad Safizal Abdullah, and Abdullah Osman. "The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment." *Procedia Economics and Finance* 35 (2016): 582–590.
- Schwartz, Mark S, and Archie B Carroll. "Integrating and Unifying Competing and Complementary Frameworks: The Search for a Common Core in the Business and Society Field." *Business & Society* 47, no. 2 (2008): 148–186.

- Scott, A B. "Categorizing Definitions of Religion and Spirituality in the Psychological Literature: A Content Analytic Approach." *Unpublished manuscript* (1997).
- Sedarmayanti, Putri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: PT Bumi Aksara* (2007).
- Seguro, Waseso. "Pengaruh Persepsi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan: Suatu Penelitian Pada Penyedia Jasa Telepon Selular Di Jawa Barat." *Business Economics Scientific Journal* 13, no. 3 (2011).
- Shafranske, Edward P, and H Newton Malony. "Clinical Psychologists' Religious and Spiritual Orientations and Their Practice of Psychotherapy." *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training* 27, no. 1 (1990): 72.
- Shamsuddin, Q M I. "Dimensions of Muslim Religiosity: Measurement Considerations." *Qur'anic Concepts of Human Psyche* (1992): 99–114.
- Siagian, P Sondang. "Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi." *Jakarta: Penerbit Gunung Agung* (2002).
- Sinnott, Jan D. "Introduction: Special Issue on Spirituality and Adult Development, Part I." Springer, 2001.
- Skyrme, Pamela, Lisa Wilkinson, Joseph D Abraham, John D Morrison, and M Psychometrics. "Using Personality to Predict Outbound Call Center Job Performance" 10, no. 2 (2005): 89–98.
- Somers, Mark John, and Dee Birnbaum. "Work-related Commitment and Job Performance: It's Also the Nature of the Performance That Counts." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 19, no. 6 (1998): 621–634.
- Subagyo, Ahmad. *Studi Kelayakan*. Elex Media Komputindo, 2007.
- Susanti, Rita, and Supra Wimbarti. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Jenis Kelamin Sebagai Moderator Pada Karyawan PT. Telekomunikasi

- Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta.” *Jurnal Psikologi* 8, no. 1 (2012): 49–61.
- Sutanto, Hery, and Krisnandini Wahyu Pratiwi. “Pengaruh Spiritual Capital Dan Individual Value Terhadap Job Performance Pada Rumah Sakit Di Wilayah Yogyakarta.” *Karisma* 4, no. 2 (2010): 79–90.
- Suzana, Anna. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon).” *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon* 19, no. 1 (2017): 42–50.
- Sy, Thomas, Susanna Tram, and Linda A O’Hara. “Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance.” *Journal of vocational behavior* 68, no. 3 (2006): 461–473.
- Szulanski, Gabriel, Rossella Cappetta, and Robert J Jensen. “When and How Trustworthiness Matters: Knowledge Transfer and the Moderating Effect of Causal Ambiguity.” *Organization science* 15, no. 5 (2004): 600–613.
- Taai, N M. “Religious Behavior Scale.” *Kuwait: Arrobyaan Publishing* (1985).
- Tahir, A, H Naeem, N Sarfraz, A Javed, and R Ali. “Organizational Learning and Employee Performance.” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3, no. 2 (2011): 1506–1514.
- Teh, Pei-lee, and Hongyi Sun. “Knowledge Sharing , Job Attitudes and Organisational Citizenship Behaviour.” *Industrial Management & Data Systems* 112, no. 1 (2012): 64–82.
- Tentama, Fatwa. “Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Yogyakarta.” *Journal Psikologi Undip* 14, no. 1 (2015): 1–8.
- Tiliouine, Habib, and Abbes Belgoumidi. “An Exploratory Study of Religiosity, Meaning in Life and Subjective Wellbeing in Muslim Students from Algeria.” *Applied Research in Quality of Life* 4, no. 1 (2009): 109–127.

- Tillich, Paul. "Anxiety, Religion, and Medicine." *Pastoral Psychology* 3, no. 9 (1952): 11–17.
- Timbrell, Greg, Patrick Delaney, Taizan Chan, Aaron Yue, and Guy Gable. "A STRUCTURATIONIST REVIEW OF KNOWLEDGE MANAGEMENT THEORIES." *Information Systems* (n.d.): 247–259.
- Tobing, Diana Sulianti K L. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 11, no. 1 (2009): 31–37.
- Triyanto, Agus, and The Elisabeth Cintya Santosa. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar Dan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 7, no. 4 (2009): 1–13.
- Umar, Akmal. "Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers' Performance in Manufacturing Industry in Makassar City." *European Journal of Business and Management* 6, no. 5 (2014): 75–88.
- Usman Hardius. "Hubungan Religiusitas Dan Pemilihan Bank Islam Dengan Memperhitungkan Peran Norma Religius, Trust, Importance of Bank Attributes." *Jakarta*. Jakarta: Disertasi pada FE UI, 2015.
- Wahyuni, Rista Ramadhan Tri, and Anang Kistyanto. "PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA DEPARTEMEN MELALUI INOVASI JASA/PELAYANAN RISTA." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (2013).
- Wallace, Danny P. *Knowledge Management: Historical and Cross-Disciplinary Themes*. Libraries unlimited, 2007.
- Wang, Sheng, and Raymond A Noe. "Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research." *Human resource management review* 20, no. 2 (2010): 115–131.
- Ward, Charlotte, and David Voas. "The Emergence of Conspirituality." *Journal of Contemporary Religion* 26, no. 1 (2011): 103–121.

- Watkins, Victoria J. Marsick and Karen E. "Demonstrating the Value of a Organizational Learning Culture" 5, no. 2 (2003): 7.
- Wei, Yu-Chen. "The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Job Performance and the Moderating Role of Human Capital." *International Journal of Business and Management* 9, no. 7 (2014): 87.
- Wilson, W Cody. "Extrinsic Religious Values and Prejudice." *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 60, no. 2 (1960): 286.
- Worthington Jr, Everett L, Nathaniel G Wade, Terry L Hight, Jennifer S Ripley, Michael E McCullough, Jack W Berry, Michelle M Schmitt, James T Berry, Kevin H Bursley, and Lynn O'Connor. "The Religious Commitment Inventory--10: Development, Refinement, and Validation of a Brief Scale for Research and Counseling." *Journal of counseling psychology* 50, no. 1 (2003): 84.
- Yang, Li-Ren, Jieh-Haur Chen, and Hsiao-Wen Wang. "Assessing Impacts of Information Technology on Project Success through Knowledge Management Practice." *Automation in construction* 22 (2012): 182–191.
- Yousef, Darwish A. "Commitment and Job Satisfaction in A." *Personnel*, no. 1958 (2001).
- Yusuf, Muhammad Bashir. "Effects of Spiritual Capital On Muslim Economy: The Case of Malaysia." *Research on Humanities and Social Sciences* 1, no. 2 (2011): 23–41.
- Zammit, Ryan, and Mark Woodman. "Social Networks for Knowledge Management." In *The Third International Conference on Social Eco-Informatics*, 2013.
- Zannah, Ulfah Nurul, and Yelli Eka Sumadhinata. "Knowledge Sharing Dan Implikasinya Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama)." "SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERS SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE-3 ...", 2013.
- Zohar, Danah, and I N Marshall. *Spiritual Capital : Wealth We Can Live by*. 1st Ed. Danah Zohar, Ian Marshall., 2004.
- Zohar, Danah, and Ian Marshall. *Spiritual Capital: Wealth We Can Live By*. Berrett-Koehler Publishers, 2004.

Industri keuangan syariah terdiri dari empat sektor: perbankan, sukuk (obligasi), ekuitas dan dana, dan takaful (asuransi). Sektor perbankan mendominasi industri dengan sekitar 75% dari semua aset keuangan syariah yang dikelola (Dubai Islamic Bank, 2017a: 38). Aset industri keuangan Islam sebagian besar berdomisili di negara-negara Dewan Kerjasama Teluk (GCC) (US \$ 922 miliar), Asia Tenggara (US \$ 473 miliar), dan Timur Tengah tidak termasuk negara-negara GCC (US \$ 453 miliar). Di negara-negara mayoritas non-Muslim, di Eropa dan Amerika, keuangan Islam tetap ada tetapi tetap marginal. Ketertarikan pada keuangan Islam di kalangan investor konvensional tampaknya terbatas.

Pada tahun 2016, industri keuangan Islam mengalami tahun pelambatan setelah hampir satu dekade pertumbuhan dua digit, sebagian besar disebabkan oleh iklim politik dan ekonomi yang tidak menguntungkan (terutama karena harga minyak yang rendah), depresiasi tingkat di beberapa pasar utama, dan pematangan alami industri (IFSB: 2017, DIB: 2017a). Keuangan Islam berkembang terutama di negara-negara mayoritas Muslim, yang paling penting di Malaysia, GCC, dan Iran.



ISBN:978-623-6666-16-6



9 786236 6666166