

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KENABIAN DAN SPIRITUALITAS  
DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU EKSTRA PERAN  
(ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) DALAM  
PERSPEKTIF ISLAM  
(Studi pada Sinergi Foundation)**

Oleh :

**Allya Roosallyn Assyofa**  
**Dosen Program Studi Manajemen Unisba**  
**allyaroosallyn@unisba.ac.id**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to investigate phenomenon about organizational citizenship behavior from Islamic perspective. This study is important because of the fact that research about prophetic leadership, workplace spirituality and organizational citizenship behavior emanating from the Western value system and gives insufficient consideration to the Islamic perspective. This study analyses the direct effect from prophetic leadership to OCB, the direct effect from workplace spirituality to OCB and both effect simustaneosly in the context of Zakah Institution (LAZ) with research subject are Sinergi Foundation employees. This study uses descriptive analysis with verificative method to experiment the influence between variables. Observation, interview and questionnaire was used to collects data. Using path analysis this research results is there are positive influence from prophetic leadership and workplace spirituality to OCB both partially and simultaneously.*

*Keywords: organizational citizenship behavior from Islamic perspective, Prophetic leadership, workplace spirituality*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang memperlihatkan perilaku kesediaan berperan lebih atau *Organizational Citizenship Behavior* (Rahmi, 2013). Perilaku bersedia untuk memberikan kontribusi positif pekerja ini diharapkan tidak hanya terbatas pada kewajiban-kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formal (Bowler, 2006). Perilaku ini penting

untuk dimiliki oleh karyawan, terlebih lagi dalam organisasi nirlaba yang bersifat pelayanan masyarakat dimana karyawan diharapkan memiliki dedikasi tinggi dengan tidak mementingkan imbalan formal.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut oleh Organ dan Dennis (2006) didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi serta merasa puas apabila mampu melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi.

Perasaan puas ketika mampu berkontribusi lebih kepada organisasi serta mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, dalam Islam perilaku tersebut merupakan satu dari banyak karakteristik seorang Muslim, seperti termaktub dalam hadist Rasulullah SAW

“Tidaklah kamu sekalian menjadi pengikutku kecuali kamu mencintai sesama muslim sebagaimana kamu mencintai dirimu sendiri”.

Secara umum perilaku yang ditunjukkan dalam OCB merupakan nilai-nilai yang melekat bagi setiap Muslim. Namun, sebagian besar penelitian mengenai OCB yang ada dilakukan dengan dasar sistem nilai Barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang Muslim (Kamil&Sulaiman, 2014). Maka, penelitian ini menekankan pada sudut pandang Muslim atas perilaku OCB yang oleh Kamil et al. disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP).

Sebagai pelaku peran sosial kemasyarakatan, dan dengan melihat besarnya potensi ZISWAF di Indonesia, sangat dibutuhkan kesediaan berperan lebih dari kewajiban formal dari para karyawan Sinergi Foundation untuk mengelola dana tersebut. Dimana karyawan diharapkan mampu melayani masyarakat dan seringkali diharuskan untuk melakukan hal-hal di atas tanggung jawab formalnya. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Direktur *Resources* Sinergi Foundation dapat diketahui bahwa perilaku OCB belum secara eksplisit diharuskan ada dan diukur pada karyawan Sinergi Foundation.

**Tabel 1.2 Data Perkiraan Pelayanan Nasabah**

	<b>Jumlah Nasabah yang dilayani (per hari)</b>
<b>Masa Program</b>	700-800 orang
<b>Hari Biasa</b>	300-400 orang

Berdasarkan hasil pengamatan, dengan jumlah karyawan yang sedikit dibandingkan dengan proporsi pekerjaan yang cukup banyak, para karyawan belum memiliki inisiatif untuk saling membantu meringankan beban pekerjaan rekan kerjanya apabila mengalami kesulitan, terkadang kesibukan pribadi membuat karyawan lebih mementingkan pekerjaannya dahulu.

**Tabel 1.3 Proporsi dan Jumlah Karyawan Sinergi Foundation (2015)**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Ikhwan (Laki-laki)	37 orang
Akhwat (Perempuan)	41 orang
Total	78 orang

Menurut Shweta dan Srirang (2010), faktor yang mempengaruhi timbulnya sifat OCB pada karyawan adalah sikap pegawai (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dan kepemimpinan transformasional. Sesuai dengan pernyataan tersebut, sebelumnya Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter (1990) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepemimpinan dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan satu subjek yang menarik perhatian, apabila topik kepemimpinan diutarakan, fokus utama yang perlu dilihat adalah berkaitan dengan cara dan gaya kepemimpinan yang diamalkan oleh seseorang pemimpin. Kepemimpinan Profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul (*prophet*) melakukannya (Adz-Dzakiey, 2005)

Dalam teori Islam seorang pemimpin yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kesadaran tentang perilaku benar, ketika mereka membantu meninggikan kebutuhan dari para bawahan, dan ketika para pemimpin itu mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan grup, organisasi, maupun masyarakat (Sopiah, 2008:295).

Budiharto (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sangat sederhana jika kepemimpinan kenabian (*prophetic leadeship*) hendak diaplikasikan, yaitu dengan berpegang pada titah Allah (Al Qur'an) dan kemudian mengambil pola kepemimpinan Nabi Muhammad SAW (*As-Sunnah*).

Spiritualitas berakar dari kepercayaan (Iman) yang tercermin dari ritual ibadah yang dimaksudkan untuk mendekatkan diri kepada Sang Pencipta

(Nasr dalam Kamil, 2014). Pemahaman akan ketauhidan (keimanan) dan ketaatan aturan syariah yang baik ini, mutlak diperlukan dalam sebuah lembaga pengelola Zakat dan Wakaf produktif seperti Sinergi Foundation. Spiritualitas dan kebutuhan mental memperkuat kesempurnaan dan aktualisasi dari potensi seseorang dalam melayani komunitas dan organisasi, dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya. Penelitian ini berusaha meneliti benarkah lembaga yang bernafaskan Islam memiliki karyawan yang sepenuhnya memiliki kesadaran spiritual bahwa pekerjaan yang dikerjakan adalah karena Allah sehingga menimbulkan sikap ikhlas dalam bekerja yang kemudian memunculkan kesediaan berperan lebih di atas tanggung jawab formal.

Sehingga, judul penelitian ini adalah: Pengaruh Kepemimpinan Kenabian, Spiritualitas di tempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam pada karyawan Sinergi Foundation.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Karyawan organisasi ZISWAF sebagai pelaku peran pelayanan masyarakat, idealnya adalah individu yang mampu dan bersedia berperan lebih di atas tanggung jawab formalnya. Fenomena yang terjadi adalah masih rendahnya tingkat perilaku ekstra peran pada karyawan, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan karyawan datang bekerja serta karyawan yang belum pernah mengerjakan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawab formalnya, serta tingginya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Perilaku ekstra peran pada karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan kenabian serta spiritualitas di tempat kerja. Kepemimpinan kenabian menghasilkan efek yaitu keikhlasan dan kepuasan kerja. Demikian pula dengan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap karyawan seperti meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan inovasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki kemungkinan besar memiliki perilaku ekstra peran yang tinggi.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penelitian ini mencoba untuk membahas fenomena pada konteks lembaga pengelola ZISWAF dengan mengkaji pengaruh kepemimpinan kenabian dan Spiritualitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perspektif Islam sebagaimana tercantum dalam Al Qur'an dan Hadist. Studi ini menjadi sangat penting dikarenakan fakta bahwa studi mengenai kepemimpinan kenabian, spiritualitas dan OCB yang ada saat ini muncul dari sistem nilai

barat yang tidak memberikan pertimbangan yang tepat terhadap perspektif Islam. Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan kenabian dan Spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB baik secara parsial maupun simultan dalam konteks lembaga amal zakat, dengan subjek penelitian adalah karyawan Sinergi Foundation sebagai salah satu lembaga non-pemerintah yang memfokuskan pada pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf produktif secara profesional di Indonesia.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kenabian, spiritualitas di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Sinergi Foundation.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kenabian dan spiritualitas di tempat kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Sinergi Foundation.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Kepemimpinan Kenabian**

Kepemimpinan mempunyai makna yang beragam. Seperti dinyatakan oleh Budiharto dan Himam (2005) bahwa para peneliti umumnya mendefinisikan kepemimpinan berdasarkan perspektifnya dan dimensi yang akan diteliti yang menarik perhatiannya. Daft (2005) memperjelas bahwa konsep kepemimpinan akan berevolusi secara kontinyu. Berdasarkan berbagai definisi yang telah dibuat, secara umum makna kepemimpinan dapat diambil inti sarinya sebagai kemampuan dan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003; Daft, 2005; Yukl, 2006).

Istilah profetik merupakan derivasi dari kata *prophet*. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, profetik artinya bersifat kenabian (2006: 789). Kepemimpinan Profetik atau kepemimpinan kenabian adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul (*prophet*) melakukannya (Adz-Dzakiey, 2005). Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika Islam), yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap *mode of thought dan mode*

*of inquiry* bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga dari wahyu.

Dengan demikian, pengertian kepemimpinan profetik di sini adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan, dengan pola yang dilaksanakan nabi (*prophet*). Kekuatan kepemimpinan profetik ini, menurut Hendrawan (2009:158), terletak pada kondisi spiritualitas pemimpin. Artinya, seorang pemimpin profetik adalah seorang yang telah selesai memimpin dirinya. Sehingga, upaya mempengaruhi orang lain, meminjam istilah Hsu, merupakan proses *leading by example* atau memimpin dengan keteladanan (Budiharto dan Himam, 2005: 142).

Inspirasi teologis dari kepemimpinan profetik, menurut Kuntowijoyo (2006: 87), adalah derivasi dari misi historis Islam yang termaktub dalam Firman Allah berikut:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ  
بِاللَّهِ ۗ

Artinya: “Engkau adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah.” (QS. Ali Imran [3]: 110).

Ajaran Islam memandang kepemimpinan sebagai tugas (*amanah*), ujian, tanggung jawab dari Tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horisontal-formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat. (Zainuddin dan Mustaqim, 2005).

Perilaku pemimpin yang paling ideal, dijadikan teladan paling utama dalam pandangan ini adalah perilaku yang ditunjukkan oleh para nabi dan rosul (*prophet*), seperti tercantum dalam firman Allah SWT.:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ  
كَثِيرًا

Artinya: “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).

Sanaky (2003) berpendapat bahwa kemampuan kepemimpinan yang dimiliki Nabi Muhammad S.A.W. meliputi kemampuan memimpin diri sendiri, kemampuan manajerial, konsep relasi, visinya Al Qur'an, bersikap *tawadhu'*, dan memiliki empat sifat: *siddiq* (benar), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (menyampaikan apa adanya), dan *fathonah* (pandai). Dapat diartikan bahwa kemampuan-kemampuan dan karakter (sifat-sifat) yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW mendukung terwujudnya pemimpin yang memiliki kualitas maksimum (Taufan&Budiharo, 2008).

## 2.2 Spiritualitas Kerja dalam Perspektif Islam

Spiritualitas berakar dari kepercayaan (Iman) yang tercermin dari ritual ibadah shalat, berpuasa, melaksanakan Haji serta beramal (zakat). Ritual ibadah ini menurut Nasr (1987) dimaksudkan untuk mendekatkan diri kepada Sang Pencipta (Kamil, 2014).

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

Senada dengan pendapat diatas, Yahya (2014) menyatakan apabila nilai-nilai spiritual yang berlandaskan ajaran Islam tersebut secara konkret melandasi dan diterapkan dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan, ini akan menjadi sebuah *power* yang luar biasa. Ketika kita memiliki keyakinan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan bernilai ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa, maka kita akan melakukan yang terbaik. Ketika kita menyikapi pekerjaan-pekerjaan kita di kantor sebagai perwujudan ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa, maka tentu saja hasil akhir dari pekerjaan yang kita wujudkan akan luar biasa.

Dalam penelitian ini spiritualitas mencakup lebih dari sekedar ibadah dan meliputi ketaatan dalam menjalani kewajiban lainnya. Penelitian ini hanya akan menggunakan aspek *Islamic Spirituality* (IS), sebagaimana dalam Al Qur'an terdiri dari aspek spiritual penting tertentu yang berhubungan dengan orang saleh. Hal ini termasuk; Ketaatan dalam menjalankan ibadah yang terdiri dari shalat, berpuasa, zakat, serta ibadah haji; Perilaku memaafkan (*Al a'wf*); Kepercayaan kepada Allah (*Iman bil-lah*) serta mengingat Allah secara rutin (*Dzikhruallah*).

### **2.3 *Organizational Citizenship Behavior* dalam Perspektif Islam**

Sebagian besar penelitaian mengenai OCB dilakukan dengan dasar sistem nilai Barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang Muslim (Kamil, 2014). Seperti dinyatakan oleh Kamil (2014) bahwa sistem nilai Barat hanya membahas perihal yang berhubungan dengan faktor keduniaan, sedangkan sistem nilai Islam tidak hanya mempertimbangkan dunia saja tapi juga akhirat.

Mengambil salah satu definisi OCB dari Smith et.al (1983) OCB diartikan sebagai perilaku memberikan kontribusi lebih kepada performa orang lain diatas diri sendiri. Dalam Islam, deskripsi tersebut merupakan satu dari banyak karakteristik seorang Muslim, seperti dicatat lebih dari 1400 tahun lalu dalam Qur'an dan Hadist. Dalam sebuah hadist, Rasulullah SAW berkata bahwa

“Tidaklah kamu sekalian menjadi pengikutku kecuali kamu mencintai sesama muslim sebagaimana kamu mencintai dirimu sendiri”.

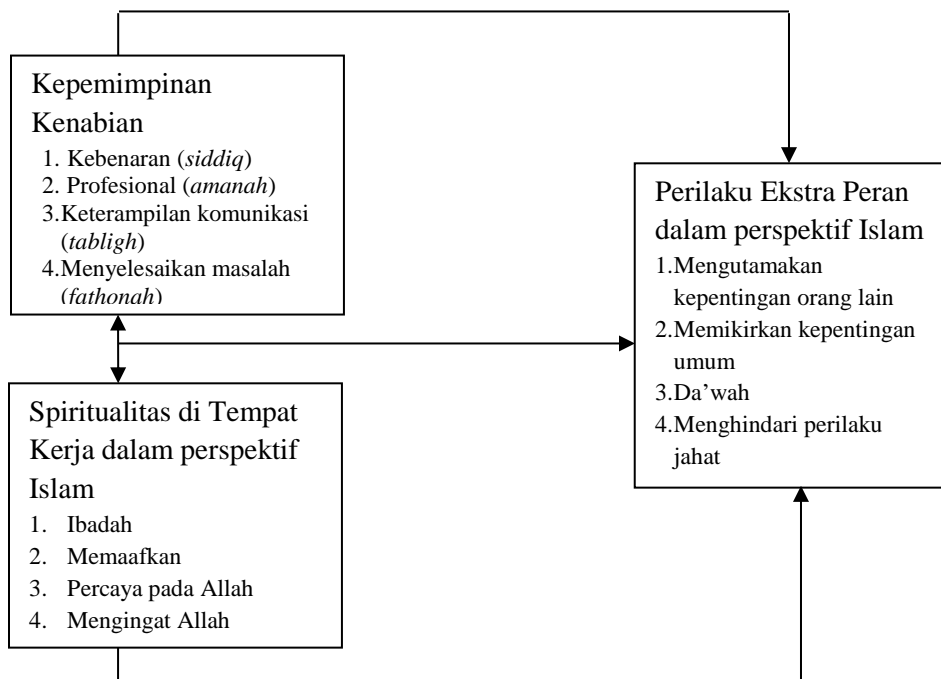
Dalam hal ini dapat kita lihat bahwa hadist Rasulullah SAW tersebut secara lengkap menangkap pernyataan dari Smith et.al yang dibuat relatif lebih baru (1983).

Penelitian ini menggunakan faktor-faktor dari *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam yang dirumuskan peneliti sebelumnya (Byrne, 2010; Hair et al., 2010; Kline, 2011) serta dikembangkan oleh Kamil (2014) yang terdiri dari empat faktor yaitu: *Altruism*, *Civic Virtue*, *Advocating high moral standards* (Dakwah), dan *Removal of harm (Raf'al haraj)*.



## 2.4 Paradigma Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan antar variabel maka dapat digambarkan paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pada bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paradigma penelitian diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kenabian, Spiritualitas di tempat kerja serta perilaku ekstra peran dalam perspektif Islam pada Sinergi Foundation baik.
2. Kepemimpinan kenabian dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku ekstra peran dalam perspektif Islam karyawan Sinergi Foundation secara simultan dan parsial.

### III. PEMBAHASAN

#### 3.1 Analisis Deskriptif Kategori

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai kepemimpinan kenabian, spiritualitas di tempat kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam dengan sampel penelitian sebanyak 44 orang karyawan Sinergi Foundation. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap pernyataan, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh.

##### 3.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Kenabian

Berikut disajikan skor tanggapan-tanggapan responden mengenai kepemimpinan kenabian pada Sinergi Foundation yang diukur dengan 28 pernyataan yang dioperasionalisasikan ke dalam empat dimensi sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

##### **Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan Kenabian**

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	<i>Shiddiq</i>	1376	1540	89,4
2	<i>Amanah</i>	1345	1540	87,3
3	<i>Tabligh</i>	1349	1540	87,6
4	<i>Fathonah</i>	1346	1540	87,4
<b>Total</b>		<b>5416</b>	<b>6160</b>	<b>87,9</b>

Tabel 3.1 menjelaskan rekapitulasi tanggapan karyawan Sinergi Foundation mengenai kepemimpinan kenabian. Dari Tabel tersebut terlihat skor aktual yang diperoleh sebesar 5416 dengan skor ideal yang dicapai sebesar 6160. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal yang telah dicapai, diperoleh nilai persentase sebesar 87,9%. Nilai ini berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berjalan dalam Sinergi Foundation sudah sesuai dengan perintah Allah SWT berdasarkan panduanNya dalam Al Qur'an serta sesuai dengan karakter standar pemimpin yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Pemimpin yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW adalah pemimpin yang bertujuan

memberikan kesejahteraan pada pengikutnya serta memimpin pengikutnya menuju kebaikan.

### 3.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Spiritualitas di Tempat Kerja

Berdasarkan seluruh tanggapan-tanggapan responden mengenai spiritualitas ditempat kerja yang diukur berdasarkan masing-masing dimensi, dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Spritualitas Kerja**

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Ibadah	929	1100	84,5
2	Perilaku Memaafkan	788	880	89,5
3	Percaya Kepada Allah	983	1100	89,4
4	Mengingat Allah	607	660	92,0
<b>Total</b>		<b>3307</b>	<b>3740</b>	<b>88,4</b>

Spiritualitas di tempat kerja dijelaskan melalui tanggapan-tanggapan responden pada tabel 3.2. Dari tabel tersebut terlihat skor aktual yang diperoleh sebesar 3307 dengan skor ideal yang dicapai sebesar 3740. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal yang telah dicapai, diperoleh nilai persentase sebesar 88,4% dan berada dalam kategori sangat baik. Hasil ini menyatakan bahwa karyawan Sinergi Foundation memiliki spiritualitas yang sangat baik ditempat kerja, yang merupakan bentuk tauhid karyawan kepada Allah sehingga karyawan sangat menyadari dan mengingat kekuatan Allah bahkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

### 3.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Ekstra Peran (OCB) dalam Perspektif Islam

Berikut disajikan skor tanggapan-tanggapan responden mengenai peran ekstra karyawan Sinergi Foundation yang diukur dengan menggunakan 25 pernyataan yang dioperasionalisasikan kedalam empat dimensi sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai OCB**

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	<i>Altruism</i>	1910	2200	86,8
2	<i>Civic Vitue</i>	1262	1540	81,9
3	Da`wah	769	880	87,4
4	<i>Raf`al Haraj</i>	746	880	84,8
<b>Total</b>		<b>4687</b>	<b>5500</b>	<b>85,2</b>

Perilaku ekstra peran (OCB) dijelaskan melalui rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden pada tabel 3.3. Dari tabel tersebut terlihat bahwa skor aktual yang diperoleh dari keempat dimensi yang diajukan sebesar 4687 dengan skor ideal yang dicapai sebesar 5500. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal yang dicapai, diperoleh nilai persentase sebesar 85,2%. Nilai ini berada dalam kelas interval antara 84,01%-100% dan berada dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Sinergi Foundation memiliki kerelaan yang besar akan melakukan pekerjaan lebih diatas tanggung jawab formalnya, yang timbul dari kesadaran dan pemahaman akan nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam bekerja.

### **3.2 Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Spiritualitas di tempat Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kenabian dan spiritualitas ditempat kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif islam pada karyawan Sinergi Foundation. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan analisis jalur.

Tahap pertama dalam melakukan analisis jalur adalah mencari koefisien jalur untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan kenabian ( $X_1$ ) dan spiritualitas di tempat kerja ( $X_2$ ) terhadap OCB ( $Y$ ) pada karyawan Sinergi Foundation. Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antara variabel bebas sebagai berikut:

**Correlations**

		Kepemimpinan Kenabian	Spiritualitas	OCB
Kepemimpinan Kenabian	Pearson Correlation	1	,181	,409 <sup>***</sup>
	Sig. (2-tailed)		,240	,006
	N	44	44	44
Spiritualitas	Pearson Correlation	,181	1	,626 <sup>***</sup>
	Sig. (2-tailed)	,240		,000
	N	44	44	44
OCB	Pearson Correlation	,409 <sup>***</sup>	,626 <sup>***</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	
	N	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh koefisien jalur antara Kepemimpinan Kenabian dan Spiritualitas adalah sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,915	10,949		1,180	,245
	Kepemimpinan Kenabian	,296	,111	,305	2,672	,011
	Spiritualitas	,365	,173	,571	4,996	,000

a. Dependent Variable: OCB

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh gabungan dari kinerja kepemimpinan kenabian ( $X_1$ ) dan spiritualitas ditempat kerja ( $X_2$ ) terhadap OCB ( $Y$ ) pada karyawan Sinergi Foundation ditentukan sebagai berikut :

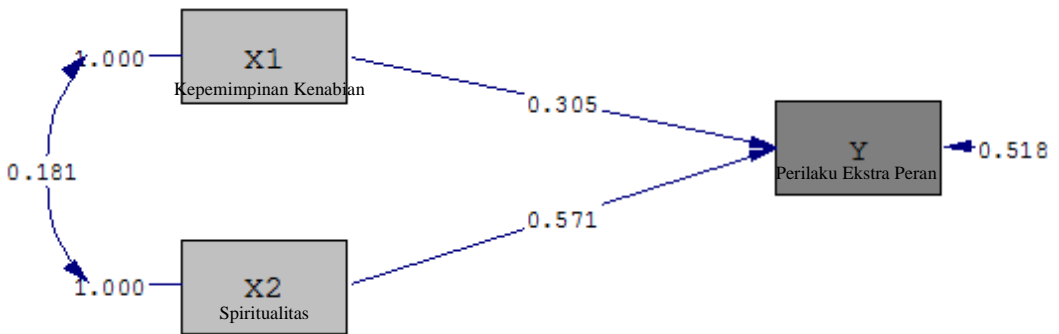
**Model Summary**

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 <sup>a</sup>	,482	,457	9,82050

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas, Kepemimpinan Kenabian

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa pengaruh simultan dari kepemimpinan kenabian ( $X_1$ ) dan spiritualitas ditempat kerja ( $X_2$ ) terhadap OCB ( $Y$ ) pada karyawan Sinergi Foundation adalah sebesar 48,2%, sedangkan 51,8% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dapat disajikan sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

### 3.2.1 Pengujian Hipotesis

#### 3.2.1.1 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

$$H_0 = P_{YX_1} = P_{YX_2} = 0$$

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan kenabian dan spiritualitas ditempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Sinergi Foundation.

$$H_1 = \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } P_{YX_i} \neq 0, i = 1, 2$$

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan kenabian dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Sinergi Foundation.

Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha=5\%$

Uji statistik yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^n P_{YX_i} r_{YX_i}}{k \left\{ 1 - \sum_{i=1}^n P_{YX_i} r_{YX_i} \right\}}$$

$$F = \frac{(44-2-1) \times 0,482}{2 \{1-0,482\}} = 19,092$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 19,092. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan  $\alpha = 5\%$ , derajat kebebasan  $db_1 = 2$  dan  $db_2 = 44 - 2 - 1 = 41$ , diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,226. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai F-hitung  $> F$ -tabel ( $19,092 > 3,226$ ). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan kenabian dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Sinergi Foundation.

### 3.2.1.2 Pengujian Hipotesis Parsial

Setelah melakukan uji hipotesis simultan dengan hasil yang signifikan, maka tahap selanjutnya melakukan uji hipotesis parsial untuk melihat variabel bebas mana saja yang berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan. Untuk pengujian hipotesis parsial ini dilakukan uji t dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.29**  
**Pengujian Hipotesis Parsial**

Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
PYX <sub>1</sub>	2,672	-2,020 dan 2,020	H <sub>0</sub> ditolak
PYX <sub>2</sub>	4,996	-2,020 dan 2,020	H <sub>0</sub> ditolak

- Secara parsial, kepemimpinan kenabian berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Sinergi Foundation, ditunjukkan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 2,672, berada diluar nilai t-tabel (-2,020 dan 2,020).
- Secara parsial, spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Sinergi Foundation, ditunjukkan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 4,996, berada diluar nilai t-tabel (-2,020 dan 2,020).

### 4.4.2.1.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan kenabian dan spiritualitas ditempat kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Sinergi Foundation. Untuk melihat lebih jauh tentang besar pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsungnya.

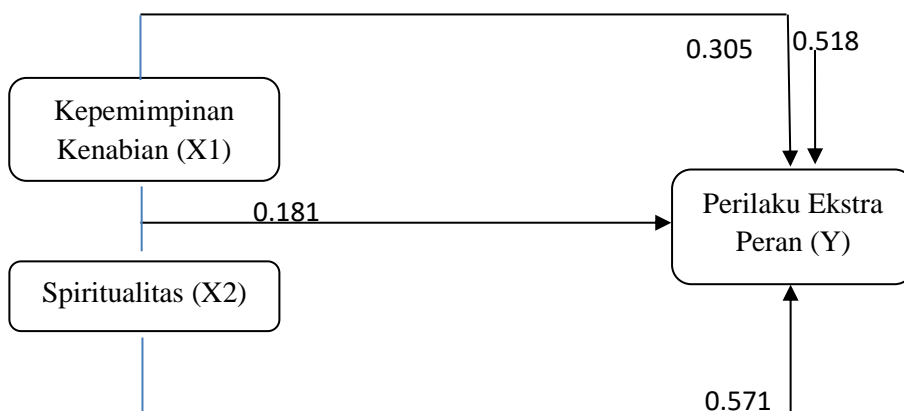
**Tabel 3.4**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X1	X2		
X1	0,305	9,3	-	3,2	3,2	12,5
X2	0,571	32,6	3,2	-	3,2	35,7
Total Pengaruh						48,2

- Kepemimpinan kenabian (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh terhadap OCB karyawan (Y) sebesar 12,5%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 9,3% dan pengaruh tidak langsung sebesar 3,2%.
- Spiritualitas ditempat kerja (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh terhadap OCB karyawan (Y) sebesar 35,7%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 32,6% dan pengaruh tidak langsung sebesar 3,2%.

Dapat dilihat bahwa baik Kepemimpinan Kenabian maupun Spiritualitas secara parsial maupun simultan memberi pengaruh terhadap OCB. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Karakas (2010) bahwa spiritualitas memberikan karyawan rasa keterkaitan dengan sekelilingnya atau organisasi. Hal ini menyebabkan tingginya spiritualitas berpengaruh terhadap tingginya OCB dalam organisasi.

Dengan demikian, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:





Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kuswanto & Budiharto (2009) menyatakan adanya korelasi positif antara dipraktikkannya kepemimpinan kenabian dengan tingginya sifat perilaku ekstra peran (OCB) yang ada pada karyawan. Karakter yang ada pada pemimpin yang menjalankan kepemimpinan sesuai kepemimpinan nabi akan cenderung meningkatkan tingkat sukarela dalam bekerja pada karyawan. Seseorang berperilaku ekstra peran (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT (Nurdiana, 2011).

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya dalam penelitian ini maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kepemimpinan kenabian, spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Sinergi Foundation telah berjalan dengan sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari karakter pemimpinnya yang sesuai dengan apa yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW, karyawan yang memiliki ketauhidan yang baik serta tercermin dalam kesehariannya, karyawan merasa puas dengan organisasi, serta karyawan memiliki kerelaan yang besar dalam melakukan pekerjaan lebih di atas tanggung jawab formalnya.
2. Secara parsial dan simultan, kepemimpinan kenabian dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Sinergi Foundation dengan kontribusi pengaruh yang diberikan baik. Pemimpin yang memiliki karakter kenabian dan menjalankan kepemimpinan sesuai dengan kepemimpinan nabi cenderung meningkatkan tingkat sukarela dalam bekerja pada karyawan. Perilaku ekstra peran ini dalam Islam dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Karyawan berperilaku ekstra peran (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan terjemahannya, 30 Juz, 1971. Departemen Agama RI.
- Al-Swidi, A.K., Nawawi, M.K., dan Al-Hosam, A. 2012. *Is the Relationship between Employees' Psychological Empowerment and Employees' Job Satisfaction Contingent on the Transformational Leadership? A Study on the Yemeni Islamic Banks*. *Asian Social Science*, Vol 8, No 10, pp. 130-150.
- Amrozi, Shoni Rahmatullah. 2012. *The Power of Rasulullah's Leadership*. Yogyakarta: Sabil
- Asgari, A., Silong, A.D., Ahmad, A., and Samah, B.A. 2008. *The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors*, *European Journal of Scientific Research*, Vol 23, No 2, pp. 227-242.
- Goodwin, V.L., Wofford, J.C., and Whittington, J.L. 2001. *A Theoretical and Empirical Extension to the Transformational Leadership Construct*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 22, No 7, pp.759-774.
- Huang, C.C., You, C.S., and Tsai, M.T. 2012. *A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors*, *Nursing Ethics*, Vol 19, No 4, pp. 513-529.
- Husaini, U. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., and Yusuf, M.H. 2011. *An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment*, *Business and Economics Research Journal*, Vol 2, No 1, pp. 89-107.
- Jahangir, N., Akbar, M., and Haq, M. 2004. *Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature and Antecedents*, *BRAC University Journal*, Vol I, No 2, pp. 75-85.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.

- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Ahearne, M. 1998. Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance. *The Journal of Marketing*, Vol 62, No 3, pp. 87-98.
- Mannheim, B., and Halamish, H. 2008. *Transformational Leadership As Related To Team Outcomes and Contextual Moderation*, Leadership & Organization Development Journal, Vol 29, No 7, pp. 617-630.
- Nakisuyi, Carolyne Martha. 2012. *Spirituality, Job Satisfaction and Stress in Ugandan Academic Institution*. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences.
- Nguni, S.C. 2005. *A Study of the Effects of Transformational Leadership on Teachers" Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour in Tanzanian Primary and Secondary Schools*, Doctoral thesis, Universiteit Nijmegen.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. 2000. *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*, Journal of Management. Vol 26, No 3, pp. 513–563.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Shweta, J., and Srirang, J. 2010. *Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature*, Journal of Management and Public Policy, Vol 1 No 2, pp. 27-36.
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. 1983. *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*. Journal of Applied Psychology, Vol 68, No 4, pp.653-663.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yahya, Arif. 2014. *Great Spirit Grand Strategy*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT Indeks.