

## UPAYA PENINGKATAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI SPIRITUALITY DAN ISLAMIC WORK ETHICS

**Yuni Nurmayati**

**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si**

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

([yuninurmayanti11@gmail.com](mailto:yuninurmayanti11@gmail.com))

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Individual Spirituality and Spiritual Intelligence in an effort to increase Organization Citizenship Behavior mediated by Islamic Work Ethics as an intervening variable for cooperative employees in Kecamatan Kembang, Jepara. The population in this study were all employees of the cooperative in Kecamatan Kembang, Jepara, totaling 108 people. The sampling technique used was the census technique. The analysis technique used in this study is the classical assumption test, path analysis, F test, t test, determination coefficient test, and sobel test. The results showed : 1) Statistically Individual Spirituality affects Islamic Work Ethics, 2) Statistically Spiritual Intelligence affects Islamic Work Ethics, 3) Statistically Individual Spirituality does not affects Organization Citizenship Behavior, 4) Statistically Spiritual Intelligence affects Organization Citizenship Behavior, 5) Statistically Islamic Work Ethics affects Organization Citizenship Behavior, 6) There is a mediating effect of Islamic Work Ethics in relation to Individual Spirituality with Organization Citizenship Behavior, 7) There is a mediating effect of Islamic Work Ethics in relation to Spiritual Intelligence with Organization Citizenship Behavior.*

*Keywords: Individual Spirituality, Spiritual Intelligence, Islamic Work Ethics, Organization Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Manusia menjadi hal yang keberadaannya sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerjanya yang baik adalah satu-satunya yang bisa membuat organisasi mencapai tujuannya terlepas dari system dan lainnya. Hasil yang baik akan dicapai dengan kinerja baik karyawan dan sebaliknya jika kinerja karyawan kurang maksimal. Sehingga karyawan disebut sebagai aset yang paling penting dan harus dikembangkan di sebuah organisasi, baik organisasi besar seperti perusahaan, bahkan seperti koperasi.

Koperasi merupakan suatu badan usaha berbasis kerakyatan yang dikelola secara bersama demi kepentingan anggotanya. Jumlah koperasi di Indonesia sudah sangat banyak dan di Kabupaten Jepara kurang lebih 534 koperasi sudah terdaftar pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan lebih dari 30 unit koperasi telah berdiri di kecamatan Kembang (sumber : [nik.depkop.go.id](http://nik.depkop.go.id)).

Seiring dengan terus berkembangnya koperasi, masalah yang akan dihadapi juga semakin banyak. Sehingga menjadi sangat penting saat ini, karyawan harus memiliki kemampuan-kemampuan seperti kemampuan bekerja sama, tolong menolong dalam bekerja, peduli dan saling menghargai. Kemampuan ini yang disebut kemampuan interpersonal. Karyawan yang memiliki kemampuan interpersonal diharapkan memiliki rasa untuk selalu berusaha

memberikan kinerja dan hasil yang terbaik dengan peduli terhadap rekan kerjanya. Hal-hal seperti ini yang dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diartikan sebagai perilaku bersifat sukarela yang tidak secara langsung diakui secara formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi-fungsi organisasi dengan efektif dan efisien (Sani et al., 2018), atau OCB sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*). Maksudnya adalah, jika seseorang karyawan memiliki OCB yang tinggi, maka karyawan tersebut dengan sukarela akan memaksimalkan kinerjanya tanpa harus ada paksaan atau melebihi yang ditargetkan oleh atasannya. Karena rasa ikhlas sangat dibutuhkan dalam membangun OCB, sangat perlu untuk membangun *Individual Spirituality* di perusahaan agar masing-masing karyawan dapat bekerja dengan ikhlas dan OCB pada perusahaan dapat terbentuk dengan baik.

Setiap perbuatan atau pekerjaan tentu selalu ada penyebab atau alasan yang membuat seseorang melakukannya. Beberapa factor yang membuat sebuah perbuatan dikatakan sebagai OCB menurut Wirawan (2014), antara lain budaya organisasi, kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, umur pegawai, kolektivisme, tanggung jawab pegawai, keadilan sosial dan keterlibatan kerja.

Spiritualitas pada karyawan saat ini adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan dengan serius terutama pada masing-masing

individu karyawan (*individual spirituality*) agar karyawan dan atasan bisa memiliki rasa terikat atau rasa saling memiliki antar sesama begitupun pada organisasinya (Weeks, 2015). *Individual Spirituality* membuat seseorang memiliki kepekaan. Dengan kepekaan itu, seseorang bisa diindikasikan untuk memperoleh arti dan tujuan dalam bekerja dan dalam hidup mereka (King & Nicol, 1999). Dan dengan tingkat kerohanian yang tinggi, individu akan dapat memiliki motivasi inspirasional internal yang lebih baik untuk pengabdian pada pekerjaan yang sedang dijalankannya (Md. Aftab Anwar & AAhad M. Osman-Ghani, 2015).

Dalam membentuk spiritual pada individu, pengetahuan mengenai spiritual (*Spiritual Intelligence*) perlu dibangun dan dikembangkan. *Spiritual Intelligence* merupakan satu dari beberapa kecerdasan yang dimiliki oleh manusia yang membantu dan memudahkan berpikir bagaimana cara agar bisa mencapai tujuannya (Emmons, 2000). Sehingga kesuksesan dan keberhasilan individu dalam bekerja tidak terlepas dari andil *Spiritual Intelligence*. Dengan kecerdasan spiritual (*Spiritual Intelligence*), karyawan akan bekerja dengan penuh arti dan membuat suasana pekerjaan menjadi menguntungkan untuk pengembangan kemampuan dan kreativitas (Kaya, 2015). Oleh karena itu, seorang individu dengan tingkat *Spiritual Intelligence* yang baik mungkin akan menjadi asset bagi organisasi (Md. Aftab Anwar & AAhad M. Osman-Ghani, 2015).

Pemimpin perusahaan atau organisasi bisa menciptakan OCB dan mendukung dalam peningkatan spiritualitas karyawan dengan memfasilitasi sarana di tempat kerja (Rezapouraghdam et al., 2018).

Selain kedua factor di atas, *Islamic Work Ethics* (IWE) juga merupakan factor penting yang mempengaruhi OCB, terlebih OCB yang menjurus pada Islamic atau spiritual. IWE sangat penting keberadaannya, karena banyak sekali manfaat yang diberikan pada seseorang yang beprinsip dan IWE juga berimbas baik kepada suasana lingkungan di tempat kerja secara keseluruhan (azizah & Ma'rifah, 2018). Dalam etika kerja islam, bekerja bukan hanya tentang tugas dan pekerjaan, tetapi juga untuk mendorong individu dan social seseorang tumbuh dnegan seimbang (Ali & Al-Owaihian, 2008). Untuk dapat keluar dari suatu masalah, etika kerja islam (IWE) mengedepankan prinsip musyawarah atau berunding dan tolong menolong dengan tujuan menghindari hal atau masalah yang tidak diharapkan.

Beberapa fenomena yang didapatkan setelah melakukan pengamatan mengenai perilaku ekstra peran (OCB) anggota koperasi di Kecamatan Kembang antara lain : 1) Masih adanya anggota organisasi yang mengeluh karena ada anggota lain yang masih belum menunjukkan maksimalnya kewargaan organisasi pegawai. 2) Kurangnya perilaku saling membantu antar anggota dan karyawan. 3) Kurangnya kepedulian antar anggota koperasi.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa *Individual Spirituality* tidak mempunyai keterkaitan dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Seperti pada penelitian Weeks, 2015, Sani et al., 2018, Pudjihastuti & Astuti, 2019 yang menyebutkan bahwa *spirituality* pada individu belum terbukti dapat mempengaruhi OCB secara signifikan. Namun, ada juga peneliti yang menyebutkan bahwa *spirituality* mempunyai hubungan yang positif dengan OCB, diantaranya Anik Hermaningsih, 2012 menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara spiritualitas terhadap OCB dan kepuasan kerja. Karena ada perbedaan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti memasukkan *Islamic Work Ethics* (IWE) sebagai variabel intervening.

Model penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian Weeks, 2015, Sani et al., 2018, Pudjihastuti & Astuti, 2019, Anik Hermaningsih, 2012 mengenai hubungan OCB dengan spiritualitas. Namun pada penelitian sebelumnya hasil yang ditunjukkan masih belum konsisten, sehingga memunculkan adanya *research gap* antara spiritualitas (*Individual Spirituality* dan *Spiritual Intelligence*) dengan OCB.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ulang bagaimana cara meningkatkan OCB pada anggota koperasi melalui spiritualitas yang sebenarnya itu penting dalam keberlangsungan dan pengembangan koperasi khususnya di kecamatan Kembang, Jeparadengan

memasukkan IWE sebagai variabel intervening .

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh Individual Spirituality Terhadap Islamic Work Ethics (IWE)**

Bagi seorang muslim yang hatinya tertanam *Individual Spirituality* pasti ia akan memikirkan dan bertindak sesuai dengan ajaran islam. Begitupun dengan bekerja, karyawan yang tingkat *Individual Spirituality* nya tinggi, ia akan bekerja dengan memperhatikan nilai-nilai yang diajarkan pada Al-Qur'an dan hadis tentang etika bekerja. Keduanya saling memiliki keterkaitan dalam hal pekerjaan.

Seperti hasil penelitian Suib & Said(2017)ia menyebutkan bahwa Spiritualitas Individu berjalan beriringan dengan *Islamic Work Ethics* (IWE) sesuai dengan perannya masing-masing. *Individual Spirituality* memfasilitasi energy positif, meningkatkan kinerja, memotivasi tindakan baik, meningkatkan realisasi diri dan meningkatkan komitmen terhadap tanggung jawab social. Sedangkan IWE meningkatkan kualitas layanan, memberdayakan pekerja, dan meningkatkan loyalitas pelanggan dan tingkat keuntungan. Hal ini sejalan dengan penelitian Umam & Auliya (2018), dan Achmad Dwi Putro & Riyono (2019) yang mengemukakan bahwa *Individual Spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Islamic Work Ethics* (IWE). Sehingga dari uraian di atas, rumusan hipotesisnya adalah :

**H1 :Individual Spirituality berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan Islamic Work Ethics (IWE)**

**Pengaruh Spiritual Intelligence Terhadap Islamic Work Ethics (IWE)**

*Spiritual Intelligence* yaitu sebuah kompetensi atau keahlian seseorang dalam menempatkan arti ibadah pada tiap-tiap tindakan atau perilaku. Dan melakukan sesuatu dengan niat hanya karena Allah, termasuk dalam hal bekerja. Allah swt. berfirman di dalam surah Adz Dzariyat (51): 56, “ Dan tidak Aku jadikan jin dan manusia kecuali untuk mengabdikan diri kepada-Ku”, Rasulullah saw. jugamenyebutkan dalam hadisnya, “sesungguhnyaAllah sangat cinta kepada orang mukmin yang bekerja”. Artinya, begitu pentingnya *SpiritualIntelligence* pada diri karyawan, karena dengan itu seseorang akan bekerja tidak semata-mata hanya tentang materi tetapi juga karena ibadah dan mengharap ridho Allah swt yang akan menuntun karyawan untuk memiliki *Islamic Work Ethics*. Karyawan akan senantiasa menghindar dari segala perilaku dan perkara yang melenceng atau tidaksesuai dengan etika yang akan mendatangkan murkanya Allah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmed et al., (2019), Mooghali & K. H, (2015), dan S.A & M.H, (2015)yang menyebutkan bahwa *Spiritual Intelligence* dan *Islamic Work Ethics* (IWE) memiliki hubungan yang signifikan.

**H2 :Spiritual Intelligence berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan Islamic Work Ethics (IWE)**

**Pengaruh Individual Spirituality Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)**

Spiritualitas sejatinya bukan tentang agama apa yang mereka anut. Tetapi lebih kepada bagaimana mereka memahami bahwa manusia adalah makhluk spiritual yang memerlukan asupan rohani untuk jiwanya termasuk dalam bekerja. Pudjihastuti & Astuti, 2019 menyebutkan dalam jurnal penelitiannya bahwa *Individual Spirituality* tidak memiliki keterkaitan dengan OCB. IS hanya berpengaruh baik pada diri masing-masing individu, tetapi tidak bisa mempengaruhi kelompok atau organisasi.

Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Md. Aftab Anwar & AAhad M. Osman-Ghani(2015), Sani & Maharani Ekowati(2019), Herminingsih(2012) yang menyebutkan bahwa IS berpengaruh signifikan untuk meningkatkan OCB di organisasi. Spiritualitas pada individu memicu karyawan untuk memiliki rasa kekeluargaan yang kuat sehingga kesadaran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pekerjaan akan terwujud. Misalkan dengan saling membantu dalam pekerjaan atau lainnya yang dpat membangun OCB dan menguntungkan organisasi.

**H3 :Individual Spirituality memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan OCB**

**Pengaruh Spiritual Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

B. et al., (2010) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual akan senang dan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya. Ketika seorang karyawan bahagia dengan pekerjaannya, maka karyawan itu akan lebih berguna untuk sesama atau organisasinya. Menurut Md. Aftab Anwar & AAhad M. Osman-Ghani (2015)Ahmed(2018)dan Irhas et al., (2017)mengklaim bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Spiritual Intelligence* dan dua dimensinya (produksi makna pribadi dan kesadaran transendental) dan OCB. Ketika terdapat *Spiritual Intelligence* yang tinggi pada individu, mereka akan menjadi jiwa intelektual dan dapat mengendalikan emosional mereka dalam berperilaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian Adeel Ahmed (2018) yang juga menyebutkan bahwa *Spiritual Intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap OCB.

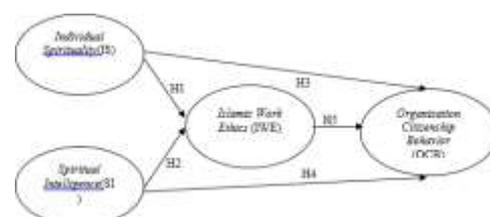
**H4 :Spiritual Intelligence memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan OCB**

**Pengaruh Islamic Work Ethics Terhadap Organization Citizenship Behavior**

Islam sangat menekankan untuk menjalin dan menjaga hubungan sosial guna memenuhi kebutuhan dan menciptakan keharmonisan dalam berkehidupan baik secara individu maupun sosial. Al-Qur'an juga menegaskan bahwa setiap muslim perlu bekerja bersama atau secara tim yang dijelaskan dalam QS. At-Taubah [9]: 71 yang artinya “ Dan orang-orang yang beriman, lelaki dn perempuan, sebagian mereka (adalah) penolong bagi sebagian yang lain”.

Kode etik islam selalu mendorong manusia (islam) untuk berperilaku baik dan positif. Seperti halnya di tempat kerja, seseorang yang menanamkan kode etik ini akan menciptakan OCB yang baik. Hal ini juga di buktikan dengan beberapa penelitian, antara lain Abbasi et al., (2012) yang menyebutkan bahwa IS dan IWE memiliki pengaruh yang baik bagi organisasi dengan perannya masing-masing, yang berarti keduanya saling memiliki keterkaitan. Alhyasat, 2012 dan Murtaza et al., 2016 juga mengklaim bahwa IWE memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan OCB di perusahaan.

**H5 : IWE memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan OCB**



## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan pada koperasi di Kecamatan Kembang yang berjumlah 108. Dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan koperasi di kecamatan Kembang, dengan teknik sensus sebagai metode yang digunakan, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 108 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Metode angket atau kuesioner merupakan teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab baik secara langsung maupun tidak langsung kepada responden (Sugiyono, 2019). Tiap-tiap jawaban dari responden diberi nilai atau skor. Tolak ukur dalam menyusun instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan didapatkan dari indikator yang merupakan penjabaran masing-masing variabel atau biasa disebut Skala Likert.

### Metode Analisis Data

Salah satu yang terpenting dan menjadi penentu dari sebuah penelitian yaitu teknis analisis yang digunakan. Analisis berfungsi untuk menyimpulkan hasil atau data yang diperoleh saat penelitian nantinya, dan dapat memudahkan peneliti untuk membaca dan memahami data

tersebut sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Disini peneliti menganalisis data dengan menggunakan *software* SPSS dan *Sobel Test* untuk menguji pengaruh tidak langsung.

### Analisis Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan data yang telah diperoleh, tetapi tidak untuk mencari kesimpulan secara umum. Analisis ini akan memperlihatkan nilai rata-rata, standar deviasi, dan sebagainya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui keterikatan antar indikator dalam variabel. Uji ini dapat diketahui dengan membandingkan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel.

Uji Validitas				
Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Individual Spirituality	isi.1	0,666	0,1891	Valid
	isi.2	0,781		Valid
	isi.3	0,823		Valid
	isi.4	0,546		
Spiritual Intelligence	isi.1	0,681	0,1891	Valid
	isi.2	0,590		Valid
	isi.3	0,638		Valid
	isi.4	0,617		Valid
	isi.5	0,705		Valid
Islamic Work Ethics	isi.6	0,688		Valid
	isi.1	0,664	0,1891	Valid
	isi.2	0,680		Valid
	isi.3	0,650		Valid
	isi.4	0,628		Valid
	isi.5	0,581		Valid
Organization Citizenship Behavior	isi.6	0,632		Valid
	och.1	0,594	0,1891	Valid
	och.2	0,682		Valid
	och.3	0,520		Valid
	och.4	0,693		Valid
	och.5	0,698		Valid

Dari pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa indikator variabel dalam penelitian ini, yaitu *Individual Spirituality*, *Spiritual Intelligence*, *Islamic Work Ethics* dan *Organization Citizenship Behavior* dinyatakan valid berdasarkan kriteria

pengujian yang ditetapkan yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,1891).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah sebuah data dinyatakan konsisten dan reliabel atau tidak.

No.	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Individual Spirituality	0,649	Reliabel
2.	Spiritual Intelligence	0,712	Reliabel
3.	Islamic Work Ethics	0,687	Reliabel
4.	Organization Citizenship Behavior	0,603	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang diuji, meliputi *Individual Spirituality*, *Spiritual Intelligence*, *Islamic Work Ethics* dan *Organization Citizenship Behavior* memperoleh hasil cronbach alpha  $>$  0,6 dan artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah antara variabel independen terjadi hubungan yang sempurna atau tidak. Ada tidaknya multikolinier pada pengujian ini dapat diketahui dengan mengacu pada pedoman bahwa jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel independen.

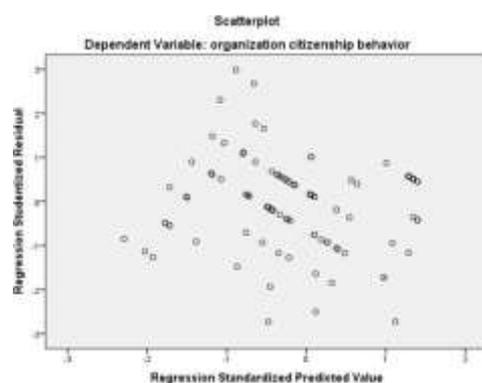
No.	Variabel	VIF	Tolerance
1.	Individual Spirituality	1,709	0,585
2.	Spiritual Intelligence	3,236	0,300
3.	Islamic Work Ethics	3,488	0,287

Hasil pengujian menyatakan bahwa nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ , maka artinya adalah antara variabel (multikolinieritas) untuk variabel *Individual Spirituality*, *Spiritual Intelligence*, *Islamic Work Ethics* dan

*Organization Citizenship Behavior* tidak terjadi hubungan yang sempurna.

### Uji Heterokedastisitas

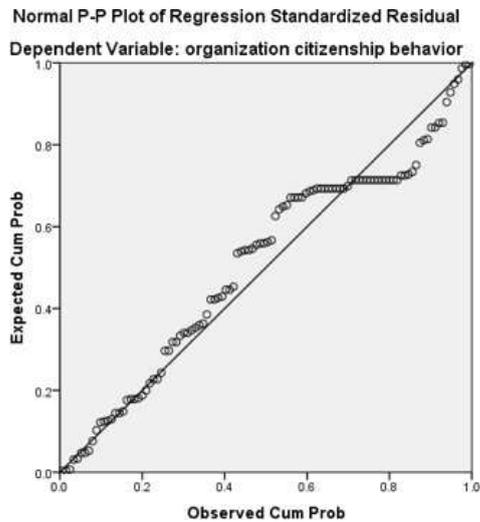
Heterokedastisitas terjadi apabila terjadi kesamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Tidak terjadinya heterokedastisitas menunjukkan bahwa model regresi itu baik yang dapat dilihat melalui ada atau tidaknya pola pada grafik. Jika terjadi pembentukan pola tertentu pada grafik, maka ada gejala heterokedastisitas, dan jika plot menyebar dengan tidak membentuk pola, maka tidak ada gejala heterokedastisitas.



Hasil dari pengujian heterokedastisitas adalah bahwa plot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada gejala heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak.



Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa penyebaran plot berada pada garis 45°, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

*Path analysis* (analisis jalur) adalah suatu bentuk pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel baik pengaruh langsung atau tidak langsung yang merupakan perluasan dari regresi linier berganda. Metode ini biasa digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan program SPSS sebagai berikut :

### Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS, maka hasil yang diperoleh antara *Individual Spirituality* (IS), *Spiritual Intelligence* (SI), dan *Islamic Work Ethics* (IWE) adalah sebagai berikut :

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	2,074	1,528	1,351	,181		
Individual spirituality	,218	,081	2,68	,009	,881	1,136
Spiritual intelligence	,697	,087	7,972	,000	,888	1,122

a. R Squared = .740 (Adjusted R Squared = .720)

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang diperoleh, maka persamaan yang dibuat sebagai berikut :

$$IWE = 0,218 IS + 0,697 SI + e1$$

Hasil dari persamaan tersebut yaitu menunjukkan bahwa :

1.  $b_1$  = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan pada *Individual Spirituality*, maka *Islamic Work Ethic* juga akan semakin meningkat.
2.  $b_2$  = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan pada *Spiritual Intelligence*, maka *Islamic Work Ethic* juga akan semakin meningkat

### Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS, maka hasil yang diperoleh antara *Individual Spirituality* (IS), *Spiritual Intelligence* (SI), *Islamic Work Ethics* (IWE) dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	0,763	1,000	0,763	,447		
Individual spirituality	,271	,088	3,078	,002	,888	1,126
Spiritual intelligence	,322	,088	3,655	,000	,888	1,126
Islamic work ethics	,388	,091	4,24	,000	,287	3,488

a. R Squared = .740 (Adjusted R Squared = .720)

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang diperoleh, maka persamaan yang dibuat sebagai berikut :

$$OCB = -0,070 IS + 0,388 SI + 0,424 IWE + e1$$

Hasil dari persamaan tersebut yaitu menunjukkan bahwa :

1.  $b_1$  = bernilai negatif, artinya adalah jika terjadi peningkatan pada *Individual Spirituality*, maka akan terjadi penurunan pada *Organization Citizenship Behavior*.
2.  $b_2$  = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan pada *Spiritual Intelligence*, maka akan terjadi peningkatan juga pada *Organization Citizenship Behavior*.
3.  $b_3$  = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan pada *Islamic Work Ethics*, maka akan terjadi peningkatan juga pada *Organization Citizenship Behavior*.

### Pengujian Model

#### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui layak tidaknya sebuah model penelitian dengan melihat apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian ini dapat dilihat dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka model yang digunakan dalam sebuah penelitian sudah baik atau layak, dan sebaliknya. Nilai F tabel dapat diketahui dengan  $\text{sig } \alpha = 0,05$  dengan  $df1 = k-1$  dan  $df2 = n - k$ .

#### Uji-F Regresi Linier Model 1

Uji F antara *Individual Spirituality* (IS), dan *Spiritual Intelligence* (SI) terhadap *Islamic Work Ethics* (IWE), hasilnya dapat diketahui dari tabel berikut :

Hasil Uji-F Regresi Linier Model 1

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	331.824	2	165.912	130.617	.000 <sup>b</sup>
Residual	133.293	105	1.269		
Total	464.917	107			

a. Dependent Variable: islamic work ethics

b. Predictors: (Constant), spiritual intelligence, individual spirituality

Dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 130.617 dan F tabel dengan  $df1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df2 = 108 - 2 = 106$ , maka nilai F tabel nya adalah 3,93. Disini dapat diketahui bahwa nilai F hitung > dari F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara *Individual Spirituality* (IS), dan *Spiritual Intelligence* (SI) terhadap *Islamic Work Ethics* (IWE) model regresinya dinyatakan layak.

#### Uji F Regresi Linier Model 2

Uji F antara *Individual Spirituality* (IS), *Spiritual Intelligence* (SI) dan *Islamic Work Ethics* (IWE) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), hasilnya dapat diketahui dari tabel berikut :

Hasil Uji-F Regresi Linier Model 2

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	163.860	3	54.620	39.894	.000 <sup>b</sup>
Residual	142.590	104	1.369		
Total	306.450	107			

a. Dependent Variable: organization citizenship behavior

Dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 39.894 dan F tabel dengan  $df1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df2 = 108 - 3 = 105$ , maka nilai F tabel nya adalah 3,08. Disini dapat diketahui bahwa nilai F hitung > dari F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara *Individual Spirituality* (IS), *Spiritual Intelligence* (SI) dan *Islamic*

*Work Ethics* (IWE) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) model regresinya dinyatakan layak.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen secara parsial atau individual. Tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,076	1,000	0,076	,981		
2	Individual spirituality	,276	,081	3,398	,001	,888	1,124
3	Islamic work ethics	,282	,081	3,473	,001	,888	1,124
a. Dependent Variable: Islamic work ethics							
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,760	1,000	0,760	,451		
2	Individual spirituality	-,071	,088	-,799	,427	,888	1,124
3	Islamic work ethics	,222	,088	2,512	,012	,888	1,124
4	Spiritual intelligence	,002	,088	0,222	,826	,888	1,124

Dari tabel berikut maka dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh antara *Individual Spirituality* terhadap *Islamic Work Ethics* nilai signifikansi yang di peroleh dari perhitungan sebesar  $0,001 < 0,05$ , artinya adalah bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Individual Spirituality* dan *Islamic Work Ethics*. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Pengaruh antara *Spiritual Intelligence* terhadap *Islamic Work Ethics* nilai signifikansi yang di peroleh dari perhitungan sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya

adalah bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Spiritual Intelligence* dan *Islamic Work Ethics*. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau Ha diterima dan Ho ditolak.

3. Pengaruh antara *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior* nilai signifikansi yang di peroleh dari perhitungan sebesar  $0,427 > 0,05$ , artinya adalah ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel *Individual Spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior*. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau Ha ditolak dan Ho diterima.
4. Pengaruh antara *Spiritual Intelligence* terhadap *Organization Citizenship Behavior* nilai signifikansi yang di peroleh dari perhitungan sebesar  $0,002 < 0,05$ , artinya adalah bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Spiritual Intelligence* dan *Organization Citizenship Behavior*. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau Ha diterima dan Ho ditolak.
5. Pengaruh antara *Islamic Work Ethics* terhadap *Organization Citizenship Behavior* nilai signifikansi yang di peroleh dari perhitungan sebesar  $0,001 < 0,05$ , artinya adalah bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Islamic Work Ethics* dan *Organization Citizenship Behavior*. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa

hipotesis diterima atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Koefisien Determinasi

Pada dasarnya uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana perubahan variasi variabel dependen diterangkan dalam sebuah model yang telah dibuat, dimana variabel independen dikatakan hampir memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk variabel dependen jika nilai *Adjusted R Square* mendekati 1.

Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier

Model 1  
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 <sup>a</sup>	.713	.708	1.127	1.955

a. Predictors: (Constant), spiritual intelligence, individual spirituality  
 b. Dependent Variable: islamic work ethics

Hasil dari pengujian koefisien determinasi model 1 antara *Individual Spirituality* (IS), dan *Spiritual Intelligence* (SI) terhadap *Islamic Work Ethics* (IWE) sebagai berikut, nilai *Adjusted R Square* pada koefisien determinasi model 1 adalah 0,708. Artinya *Individual Spirituality* dan *Spiritual Intelligence* dalam penelitian ini mampu menjelaskan *Islamic Work Ethics* sebesar 70,8%, dan sisanya variabel *Islamic Work Ethics* sebesar 29,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier

Model 2  
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.522	1.170	2.165

a. Predictors: (Constant), islamic work ethics, individual spirituality, spiritual intelligence  
 b. Dependent Variable: organization citizenship behavior

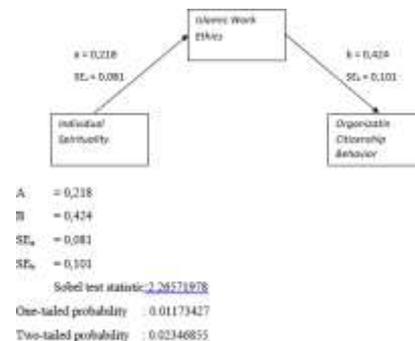
Hasil dari pengujian koefisien determinasi model 2 antara *Individual Spirituality* (IS), *Spiritual Intelligence* (SI) dan *Islamic Work*

*Ethics* (IWE) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut, nilai *Adjusted R Square* pada koefisien determinasi model 2 adalah 0,522. Artinya *Individual Spirituality*, *Spiritual Intelligence* dan *Islamic Work Ethics* dalam penelitian ini mampu menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 52,2%, dan sisanya variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 47,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Sobel

#### Pengaruh *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui *Islamic Work Ethics*

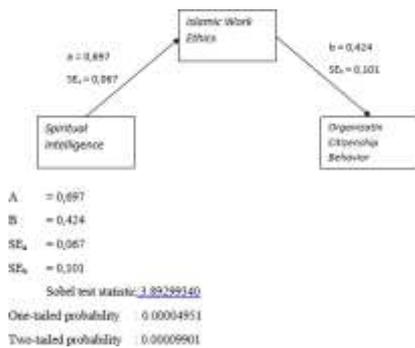
Dari pengolahan data dengan uji analisis jalur (path Analysis) hasil yang diperoleh sebagai berikut :



Berdasarkan pengujian sobel di atas diperoleh t hitung 2,265 > 1,96 dan pada uji dua sisi nilai signifikansi yang peroleh sebesar 0,023 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa *Islamic Work ethics* sebagai variabel intervening mampu memediasi hubungan antara *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan pada

*Individual Spirituality*, maka terjadi penurunan pada *Islamic Work ethics* dan peningkatan terjadi pada *Organization Citizenship Behavior*.

**Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui *Islamic Work Ethics***



Berdasarkan pengujian Sobel di atas diperoleh t hitung  $3,892 > 1,96$  dan pada uji dua sisi nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa *Islamic Work ethics* sebagai variabel intervening mampu memediasi hubungan antara *Spiritual Intelligence* terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan pada *Spiritual Intelligence* maka terjadi penurunan pada *Islamic Work ethics* dan peningkatan terjadi pada *Organization Citizenship Behavior*.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh *Individual Spirituality* terhadap *Islamic Work Ethics***

Hasil yang didapat dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Individual Spirituality* secara langsung terbukti efektif dalam peningkatan *Islamic Work Ethics*. Hal ini ditunjukkan oleh

faktor-faktor pada *Individual Spirituality* yang secara parsial memiliki peran yang penting dalam meningkatkan *Islamic Work Ethics* pada karyawan koperasi di Kecamatan Kembang.

**Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Islamic Work Ethics***

Hasil yang didapat dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara variabel *Spiritual Intelligence* dan variabel *Islamic Work Ethics*. Hal ini ditunjukkan oleh faktor-faktor pada *Spiritual Intelligence* secara parsial memiliki peran yang penting dalam meningkatkan *Islamic Work Ethics* pada karyawan koperasi di Kecamatan Kembang.

**Pengaruh *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior***

Hasil yang didapat dari pengujian langsung pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara variabel *Individual Spirituality* dan variabel *Organization Citizenship Behavior*. Namun jika ada variabel *Islamic Work Ethics* menjadi negatif dan tidak signifikan. Artinya ada pengaruh yang sangat kuat antara variabel *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Sehingga *Individual Spirituality* akan lebih bermakna jika bersama-sama dengan *Islamic Work Ethics* untuk memberikan pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien yang paling besar pada *Islamic Work Ethics* dan faktor-faktor

variabel *Individual Spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan koperasi di Kecamatan Kembang.

#### **Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Organization Citizenship Behavior***

Hasil yang didapat dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara variabel *Spiritual Intelligence* dan variabel *Organization Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan oleh faktor-faktor pada *Spiritual Intelligence* yang secara parsial memiliki peran yang penting dalam meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan koperasi di Kecamatan Kembang.

#### **Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Organization Citizenship Behavior***

Hasil yang didapat dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara variabel *Islamic Work Ethics* dan variabel *Organization Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan oleh faktor-faktor pada *Islamic Work Ethics* secara parsial memiliki peran yang penting dalam meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan koperasi di Kecamatan Kembang.

#### **Pengaruh Tidak Langsung antara *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui *Islamic Work Ethics***

Hasil yang didapat dari uji sobel pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Islamic Work Ethics* berhasil memediasi atau memberikan

pengaruh secara tidak langsung kepada variabel *Individual Spirituality* terhadap *Organization Citizenship Behavior* dan model intervening dengan variabel *Islamic Work Ethics* pada penelitian ini dapat diterima.

#### **Pengaruh Tidak Langsung antara *Spiritual Intelligence* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui *Islamic Work Ethics***

Hasil yang didapat dari uji sobel pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Islamic Work Ethics* berhasil memediasi atau memberikan pengaruh secara tidak langsung kepada variabel *Spiritual Intelligence* terhadap *Organization Citizenship Behavior* dan dapat disimpulkan bahwa model intervening dengan variabel *Islamic Work Ethics* pada penelitian ini dapat diterima.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan pengujian-pengujian dan pembahasan, maka hasil penelitian mengenai *Individual Spirituality*, *Spiritual Intelligence*, *Islamic Work Ethics* dan *Organization Citizenship Behavior* dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Individual Spirituality* yang semakin baik secara efektif akan membangun peningkatan *Islamic Work Ethics*. Hal ini dapat diketahui dari beberapa indikator pada *Individual Spirituality* yang dapat memberikan pengaruh

- pada indikator *Islamic Work Ethics*.
2. *Spiritual Intelligence* yang semakin baik secara efektif akan membangun peningkatan *Islamic Work Ethics*. Hal ini dapat diketahui dari beberapa indikator pada *Spiritual Intelligence* yang dapat memberikan pengaruh pada *Islamic Work Ethics*.
  3. *Individual Spirituality* yang semakin meningkatakan menyebabkan penurunan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Dalam hal ini kejelasannya belum diketahui secara pasti mampu atau tidaknya spirituality yang hanya ada pada unsur individu mewujudkan keprofesionalan dalam hal kepentingan orang banyak, bersikap inisiatif, dan lebih fokus pada kata kata hati dan diri sendiri.
  4. *Spiritual Intelligence* yang semakin baik secara efektif akan membangun peningkatan pada *Organization Citizenship Behavior*. Dimana salah satu indikatornya yaitu mempunyai empati yang tinggi dapat membangun inisiatif yang baik pada karyawan.

### Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian dan hasil yang telah di uraikan, peneliti memberikan saran atau masukan yang diharapkan mampu meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan koperasi, sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan variabel *Individual Spirituality*, sebaiknya koperasi dapat memberikan

- kebijakan positif untuk dapat meningkatkan spiritualitas pada diri karyawan, misalnya dengan mengadakan do'a bersama sebelum memulai bekerja, atau mewajibkan karyawan yang sedang berada di kantor untuk sholat secara berjamaah. Sehingga nilai spiritual pada karyawan dapat diterapkan dengan baik.
2. Sehubungan dengan peningkatan variabel *Spiritual Intelligence*, koperasi perlu mempertahankan dan bahkan meningkatkan seperti dengan memberikan pelatihan pada karyawan sehingga kecerdasan yang dimiliki karyawan dapat terus meningkat.
  3. Untuk meningkatkan *Islamic Work Ethics*, koperasi diharapkan bisa menanamkan sistem kerja dengan praktek-praktek religiusitas, contohnya dengan memberikan waktu untuk karyawan beribadah atau tidak membiarkan karyawan berkativitas saat waktunya beribadah agar karyawan tetap bekerja dengan sesuai nilai kesopanan dan menjalankan pekerjaannya sesuai syariat.
  4. Dalam hal peningkatan *Organization Citizenship Behavior*, koperasi pelatihan OCB seperti problem solving secara berkelompok pada karyawan koperasi, agar dapat menumbuhkan rasa keterikatan atau inisiatif pada karyawan sehingga tujuan-tujuan lain dapat dicapai dengan baik.

### Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, keterbatasan yang dimiliki adalah :

1. Variabel *Individual Spirituality, Spiritual Intelligence* dan *Islamic Work Ethics* memiliki nilai determinan 52,2% untuk secara bersama-sama menjelaskan *Organization Citizenship Behavior*. Artinya masih ada hampir dari 50% atau 47,8% variabel *Organization Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak sedang diteliti atau variabel lain.
2. Objek penelitian hanya karyawan koperasi pada satu kecamatan saja. Yang mana masih banyak koperasi-koperasi di luar kecamatan yang memiliki permasalahan yang sama.
3. Adanya keterbatasan dalam hal pengambilan data dengan keusioner yang mana terkadang responden tidak memberikan jawaban atau tanggapan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, Sattar, A., & Rana, A. H. (2012). Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees. *Science International-Lahore*, Vol.24, No.
- Achmad Dwi Putro, T., & Riyono, B. (2019). Islamic Work Ethics : Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Pada PT.ANDROMEDA. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, Vol.4 No.2.
- Ahmed, A. (2018). *The Influence of Employees' Spiritual Intelligence on Organizational Citizenship Behavior : The Moderating Role of Islamic Work Ethics*.
- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2019). The influence of spiritual values on employee's helping behavior: the moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 16(3), 235–263. <https://doi.org/10.1080/14766086.2019.1572529>
- Alhyasat, K. (2012). The Role of Islamic Work Ethics in developing organizational citizenship Behavior at the Jordannian Press Faoundation. *Journal of Islamic Marketing*, Vol.3, No.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- azizah, siti nur, & Ma'rifah, D. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 1(2), 19–26. <https://doi.org/10.31002/rn.v1i2.715>
- B., F., A., F., & H., hamidreza. (2010). The Relationship Between Nurses' Spiritual

- Intelligence and Happiness in iran. *Procedia Social and Eavorial Sciences*, 5.
- Emmons, R. A. (2000). International Journal for the Psychology of Religion A Case Against Spiritual Intelligence. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1),3–26.  
<https://doi.org/10.1207/S15327582IJPR1001>
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*.
- Irhas, Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Organisasional terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta). *Jurnal Magister Manajemen*.
- Kaya, A. (2015). The relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behaviors: A research on school principals' behaviors. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15(3), 597–606.  
<https://doi.org/10.12738/estp.2015.3.1988>
- King, S., & Nicol, D. M. (1999). Organizational enhancement through recognition of individual spirituality: Reflections of Jaques and Jung. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 234–242.  
<https://doi.org/10.1108/09534819910274026>
- Md. Aftab Anwar, & AAhad M. Osman-Ghani. (2015). The Effects of Spiritual Intelligence and its Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(4), 1162–1178.  
<http://www.jiem.org/index.php/jiem/article/view/1451/712>
- Mooghali, A., & K. H, M. (2015). The Relationship between Spiritual intelligence with Employees' Work Ethics Investigation at The Asset Management of Shiraz. *Journal of Economics and Management*, 4 (2), 170–175.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Pudjihastuti, S. H., & Astuti, E. D. (2019). Pengembangan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Peningkatan Workplace Spirituality Dan islamic Work Ethics. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2.
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., &

- Darvishmotevali, M. (2018). Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(5), 740–758.  
<https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1409229>
- S.A, K., & M.H, D. (2015). The Relationship between Spiritual Intelligence, Islamic Work Ethics and Consumer Ethnocentrism. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 5(1), 221–238.
- Sani, A., Ekowati, V. M., Wekke, I. S., & Idris, I. (2018). Respective contribution of entrepreneurial leadership through organizational citizenship behaviour in creating employee's performance. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 24(4), 1–11.
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*.  
<https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&d* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd (ed.); 1st ed.). alfabeta.
- Suib, F. H., & Said, M. F. (2017). *A review of Islamic work ethics and spirituality concepts in service industry*.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 23.  
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>
- Weeks, D. P. C. C. L. E. Y. N. to K. in 20. (2015). 濟無No Title No Title. *Dk*, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wirawan. (2014). *Teori Kepemimpinan, Ilmu Perilaku*. Alfabeta.

## IDENTITAS PENELITI



Nama : Yuni Nurmayati  
NIM : 30401700270  
Tempat/Tanggal Lahir : Ketapang, 11 Januari 1999  
Alamat : Ds. Bukit Gajah RT/RW 004/002, Kec. Manis  
Mata, Kab. Ketapang, Kalimantan Barat  
No. HP : 085821491794  
Email : [yuninurmayanti11@gmail.com](mailto:yuninurmayanti11@gmail.com)  
Instansi : Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Alamat Instansi : Jl. Raya Kaligawe KM. 4 Semarang 50112  
Jawa Tengah  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ S1 Manajemen  
Judul Artikel : **UPAYA PENINGKATAN ORGANIZATION  
CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI  
SPIRITUALITY DAN ISLAMIC WORK  
ETHICS**