

Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Perspektif Psikologi dan Ekonomi Islam

Dian Mayasari¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIES) Alifa Pringsewu Lampung, Indonesia

Email: dianmayasari@alifa.ac.id

Abstract:

This study examines the relationship between organizational behavior and work productivity by integrating psychological and Islamic economic perspectives. To date, work productivity has largely been explained through conventional organizational psychology and economic efficiency approaches, while the dimensions of Islamic work values and ethics have not been explicitly integrated into organizational behavior frameworks. Using a literature review method and a conceptual analysis approach, this article examines how motivation, job satisfaction, organizational commitment, leadership, and organizational culture are associated with productivity, as well as how Islamic economic values, such as Islamic work ethic, the principle of itqan (performing work professionally), ihsan (striving for excellence), and justice ('adl), strengthen these psychological mechanisms. The findings indicate that work productivity is a multidimensional phenomenon shaped by the interaction of employees' psychological conditions, organizational behavior, and the spiritual and ethical values embraced by individuals. Integrating these three perspectives provides a more comprehensive conceptual framework for human resource management, particularly in organizations operating within an Islamic value-based context.

Keywords: Organizational Behavior; Work Productivity; Psychology; Islamic Economics; Islamic Work Ethic.

Introduction

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang terdiri atas individu dan kelompok yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, organisasi tidak hanya bergantung pada struktur, teknologi, modal, dan sumber daya material, tetapi juga pada bagaimana manusia berperilaku di dalamnya. Perilaku manusia menjadi salah satu unsur yang menentukan bagaimana sumber daya organisasi digunakan, bagaimana keputusan dibuat, bagaimana konflik dikelola, serta bagaimana individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Perilaku organisasi pada dasarnya mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa perilaku organisasi berkaitan dengan pemahaman mengenai pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, perilaku organisasi memiliki keterkaitan langsung dengan bagaimana pekerjaan dilaksanakan dan bagaimana kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan organisasi adalah produktivitas kerja. Produktivitas menggambarkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan *output* dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Dalam konteks tenaga kerja, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Persoalan produktivitas tidak dapat dilepaskan dari aspek psikologis pekerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan hubungan interpersonal yang baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh konflik, komunikasi yang buruk, ketidakadilan organisasi, dan rendahnya penghargaan dapat mengurangi keterlibatan individu dalam pekerjaan.

Selain perspektif psikologi dan ekonomi konvensional, kajian mengenai produktivitas kerja juga berkembang dalam ranah ekonomi Islam. Produktivitas dalam perspektif ini tidak semata diukur dari efisiensi penggunaan faktor produksi, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan dijalankan sebagai bentuk ibadah dan amanah (Baharuddin, 2019). Nilai-nilai seperti keadilan, amanah, dan keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat dipandang mampu meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan sosial maupun spiritual pekerja (Wulandari, 2024). Pendekatan ini memperkaya pemahaman bahwa produktivitas bukan semata persoalan teknis-ekonomis, melainkan juga persoalan etika dan spiritualitas kerja.

Dalam perspektif ekonomi konvensional, produktivitas tenaga kerja memiliki posisi penting karena berkaitan dengan efisiensi penggunaan faktor produksi. Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola secara optimal agar organisasi mampu menghasilkan *output* secara efisien. Peningkatan produktivitas dapat memberikan dampak terhadap efisiensi biaya, kualitas produk atau layanan, daya saing organisasi, serta keberlanjutan ekonomi.

Permasalahan muncul ketika produktivitas hanya dipahami dari salah satu perspektif. Pendekatan ekonomi konvensional cenderung menekankan efisiensi, *output*, insentif, dan biaya, sedangkan pendekatan psikologi lebih banyak memperhatikan motivasi, kepuasan, persepsi, emosi, dan perilaku manusia. Padahal, kedua perspektif tersebut saling berhubungan: keputusan ekonomi dalam organisasi pada akhirnya dilaksanakan oleh manusia, sementara kondisi psikologis manusia dapat memengaruhi efisiensi dan hasil ekonomi organisasi. Ekonomi Islam menawarkan titik temu tambahan dengan menempatkan nilai moral dan spiritual sebagai bagian dari perhitungan rasionalitas kerja itu sendiri, bukan sekadar variabel eksternal.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan interdisipliner yang mengintegrasikan psikologi, ekonomi, dan ekonomi Islam dalam memahami hubungan perilaku organisasi dengan produktivitas kerja. Pendekatan tersebut memungkinkan produktivitas dipahami tidak semata-mata sebagai hasil dari peningkatan beban kerja atau pemberian insentif, tetapi sebagai konsekuensi dari interaksi antara faktor manusia, lingkungan organisasi, mekanisme ekonomi, dan nilai-nilai etis-spiritual yang dianut individu.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis hubungan perilaku organisasi dengan produktivitas kerja melalui perspektif psikologi dan ekonomi Islam. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman konseptual mengenai mekanisme yang menjelaskan bagaimana perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dapat mendukung atau menghambat produktivitas kerja, khususnya pada organisasi yang beroperasi dalam konteks nilai-nilai keislaman.

Methodology

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*) dengan pendekatan analisis konseptual. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian bukan menguji hubungan antarvariabel menggunakan data empiris, melainkan mengidentifikasi dan menganalisis hubungan konseptual antara perilaku organisasi dan produktivitas kerja dari perspektif psikologi dan ekonomi Islam.

Sumber data penelitian berupa literatur ilmiah yang relevan dan dapat diakses secara terbuka (*open access*), meliputi artikel jurnal nasional maupun internasional, buku akademik, dan publikasi ilmiah yang membahas perilaku organisasi, psikologi kerja, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas, manajemen sumber daya manusia, ekonomi tenaga kerja, serta ekonomi dan etos kerja Islam.

Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, peneliti mengidentifikasi konsep utama yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan produktivitas kerja. Kedua, literatur

dikelompokkan berdasarkan perspektif psikologi, ekonomi konvensional, dan ekonomi Islam. Ketiga, hubungan antarkonsep dianalisis untuk menemukan mekanisme yang menjelaskan hubungan perilaku organisasi dengan produktivitas. Keempat, hasil analisis ketiga perspektif tersebut diintegrasikan untuk memperoleh kerangka konseptual yang lebih komprehensif.

Analisis dilakukan secara deskriptif-kritis dengan membandingkan berbagai pandangan teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Karena penelitian ini merupakan studi literatur, istilah “pengaruh” dalam judul dipahami sebagai hubungan konseptual dan mekanisme yang secara teoritis menjelaskan kontribusi perilaku organisasi terhadap produktivitas kerja, bukan sebagai hasil pengujian kausal menggunakan data survei.

Results & Discussion

Perilaku Individu sebagai Dasar Produktivitas Organisasi

Organisasi pada dasarnya merupakan kumpulan individu yang bekerja secara terkoordinasi. Oleh karena itu, produktivitas organisasi tidak dapat dipisahkan dari perilaku individu yang menjalankan pekerjaan. Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang berusaha memahami perilaku manusia dalam lingkungan organisasi. Kajian ini mencakup tiga tingkatan utama, yaitu individu, kelompok, dan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Pada tingkat individu, perilaku organisasi berkaitan dengan karakteristik personal, persepsi, motivasi, emosi, sikap, kepuasan kerja, dan pengambilan keputusan. Pada tingkat kelompok, pembahasan mencakup komunikasi, kepemimpinan, konflik, kerja sama, dan dinamika kelompok. Sementara itu, pada tingkat organisasi, pembahasan berkaitan dengan struktur, budaya organisasi, sistem kerja, dan perubahan organisasi.

Ketiga tingkat tersebut saling berhubungan. Perilaku individu dapat memengaruhi dinamika kelompok, sedangkan karakteristik kelompok dapat memengaruhi perilaku individu. Selanjutnya, keduanya dipengaruhi oleh struktur dan budaya organisasi (Schein & Schein, 2017). Individu yang memahami tujuan organisasi dan memiliki dorongan untuk berkontribusi akan lebih mudah mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan.

Sebaliknya, apabila individu tidak memahami tujuan pekerjaan, merasa tidak dihargai, atau memiliki persepsi negatif terhadap organisasi, maka energi kerja dapat berkurang, yang berpotensi menurunkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Lingkungan Organisasi → Kondisi Psikologis → Perilaku Kerja → Produktivitas

Artinya, lingkungan organisasi memengaruhi kondisi psikologis individu. Kondisi psikologis kemudian memengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap produktivitas.

Produktivitas kerja secara sederhana dapat dipahami sebagai perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan dalam proses kerja (Wibowo, 2016). Dalam konteks organisasi, *input* dapat berupa waktu, tenaga, biaya, teknologi, dan sumber daya lainnya, sedangkan *output* dapat berupa barang, jasa, pelayanan, maupun pencapaian target. Produktivitas tidak identik dengan bekerja lebih lama atau menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak, tetapi juga mencakup kemampuan menghasilkan kualitas yang baik dengan penggunaan sumber daya yang tepat. Oleh karena itu, produktivitas kerja mencakup kuantitas *output*, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, pencapaian target, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Motivasi sebagai Mekanisme Psikologis dan Spiritual

Motivasi merupakan salah satu mekanisme paling penting yang menghubungkan perilaku organisasi dengan produktivitas. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar, ketekunan, dan orientasi terhadap pencapaian tujuan. Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh kebutuhan yang berkembang dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri (Maslow, 1943). Selaras dengan itu, teori dua faktor Herzberg membedakan faktor motivator, seperti pekerjaan itu sendiri, pengakuan, dan tanggung jawab, dari faktor higienis, seperti gaji dan kondisi kerja, yang masing-masing memiliki pengaruh berbeda terhadap kepuasan dan perilaku kerja (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959).

Perkembangan teori motivasi kontemporer, seperti teori determinasi diri (*self-determination theory*), menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, dalam menumbuhkan motivasi intrinsik yang berkelanjutan (Deci & Ryan, 2000). Selain itu, konsep efikasi diri (*self-efficacy*) menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri turut menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang dicurahkan dalam menyelesaikan tugas (Bandura, 1986). Dengan demikian, motivasi intrinsik muncul dari ketertarikan terhadap pekerjaan, rasa memiliki, kesempatan berkembang, dan kepuasan karena mampu menyelesaikan tugas, sementara motivasi ekstrinsik dapat berupa gaji, bonus, promosi, penghargaan, atau fasilitas kerja.

Dalam perspektif ekonomi Islam, motivasi kerja memperoleh dimensi tambahan berupa motivasi ibadah, yaitu dorongan bekerja karena keyakinan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah dan amanah. Motivasi spiritual semacam ini terbukti secara empiris berpengaruh terhadap kinerja religius karyawan (Muafi, 2009) dan memberi daya dorong yang relatif lebih stabil dibanding motivasi yang semata bertumpu pada insentif material. Dalam perspektif ekonomi konvensional, insentif dapat digunakan untuk mengarahkan perilaku pekerja agar sesuai dengan tujuan organisasi; namun, insentif yang hanya berorientasi pada hasil kuantitatif berpotensi menimbulkan perilaku yang tidak diinginkan apabila kualitas dan aspek etis pekerjaan diabaikan. Oleh sebab itu, organisasi, khususnya yang beroperasi dalam konteks nilai keislaman, perlu merancang sistem motivasi yang mengintegrasikan penghargaan ekonomi, kebutuhan psikologis, dan nilai spiritual sekaligus.

Kepuasan Kerja dan Produktivitas

Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana individu mengevaluasi pekerjaannya. Kepuasan dapat muncul ketika pekerjaan sesuai dengan harapan, terdapat hubungan interpersonal yang baik, kompensasi dianggap layak, dan individu memperoleh kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Individu yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap yang lebih konstruktif terhadap organisasi.

Kepuasan kerja dapat memengaruhi produktivitas secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, individu yang merasa nyaman dalam bekerja dapat lebih fokus menjalankan tugas. Secara tidak langsung, kepuasan dapat meningkatkan komitmen, keterlibatan, dan keinginan untuk memberikan kontribusi positif. Hal ini konsisten dengan temuan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel penghubung (*intervening*) antara etos kerja Islam, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan (Hidayat & Hariyanto, 2020).

Namun demikian, hubungan antara kepuasan dan produktivitas tidak selalu sederhana; pekerja yang puas belum tentu selalu menghasilkan produktivitas tinggi apabila sistem kerja, teknologi, keterampilan, atau struktur organisasi tidak mendukung. Temuan konseptual tersebut

menunjukkan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor sistem organisasi.

Kepemimpinan, Komunikasi, dan Produktivitas

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor perilaku organisasi yang berperan dalam mengarahkan perilaku anggota organisasi. Pemimpin tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga membangun komunikasi, memberikan dukungan, menyelesaikan konflik, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung.

Komunikasi yang efektif membantu pekerja memahami tujuan, tanggung jawab, standar kerja, dan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat meningkatkan kesalahan, konflik, dan ketidakpastian. Dari perspektif psikologi, komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan rasa percaya dan keamanan psikologis. Dari perspektif ekonomi, komunikasi yang efektif dapat mengurangi biaya koordinasi dan meningkatkan efisiensi proses kerja. Dengan demikian, kepemimpinan dan komunikasi dapat menjadi jembatan antara kondisi psikologis pekerja dan efisiensi ekonomi organisasi.

Budaya Organisasi dan Produktivitas

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang dalam organisasi (Schein & Schein, 2017). Budaya memengaruhi cara individu memahami pekerjaan dan menentukan perilaku yang dianggap dapat diterima. Budaya yang mendukung kerja sama, integritas, inovasi, tanggung jawab, dan pembelajaran dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi produktivitas. Sebaliknya, budaya yang membiarkan konflik, ketidakadilan, diskriminasi, atau komunikasi tertutup dapat menghambat produktivitas.

Dalam perspektif ekonomi, budaya organisasi dapat menghasilkan efisiensi melalui terbentuknya norma kerja yang mengurangi kebutuhan pengawasan secara berlebihan. Ketika pekerja telah memiliki internalisasi nilai tanggung jawab, organisasi dapat mengurangi biaya *monitoring* dan meningkatkan koordinasi. Dalam perspektif ekonomi Islam, internalisasi nilai ini diperkuat oleh prinsip *itqan* dan *ihsan*, sehingga kepatuhan terhadap standar kerja tidak semata didorong oleh pengawasan eksternal, melainkan oleh kesadaran moral-spiritual individu (Baharuddin, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai ekonomi sekaligus psikologis dan spiritual.

Etos Kerja Islam sebagai Penghubung Psikologi dan Ekonomi

Ekonomi Islam memandang produktivitas kerja tidak semata sebagai persoalan efisiensi material, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral manusia sebagai khalifah di bumi. Bekerja dalam pandangan Islam merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup sekaligus wujud ketaatan kepada Allah, sehingga etos kerja yang tinggi menjadi konsekuensi logis dari keimanan seseorang (Baharuddin, 2019; Mulyadi, Reinaldo, & Satriadi, 2024).

Kajian tafsir tematik terhadap ayat-ayat produktivitas, misalnya melalui perumpamaan lebah dalam QS An-Nahl ayat 65–69, menunjukkan bahwa produktivitas yang baik lahir dari pengolahan sumber daya yang tersedia secara optimal dengan cara-cara yang baik pula (Saepudin & Surya, 2017). Dalam kerangka ekonomi Islam, terdapat sejumlah prinsip yang relevan dengan produktivitas kerja. Prinsip *itqan* menuntut pekerja bekerja secara profesional, teliti, dan sempurna. Prinsip *ihsan* mendorong individu berbuat sebaik-baiknya dalam setiap pekerjaan meskipun tidak selalu diawasi. Sementara itu, prinsip keadilan (*'adl*) menekankan pemberian hak dan kewajiban antara pekerja dan organisasi secara adil.

Etos kerja Islam merupakan konsep yang secara empiris terbukti berhubungan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian pada karyawan bank syariah menemukan bahwa etos kerja Islami dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Citra, Purwadi, & Hakim, 2018), sementara kajian pada tenaga paramedis menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel penghubung (Hidayat & Hariyanto, 2020). Temuan ini memperkuat argumen bahwa nilai spiritual bukan sekadar pelengkap normatif, melainkan variabel yang secara nyata berinteraksi dengan mekanisme psikologis konvensional seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, perspektif ekonomi Islam tidak menolak logika efisiensi dan insentif material sebagaimana dalam ekonomi konvensional, tetapi menempatkannya dalam bingkai etika yang lebih luas. Produktivitas yang tinggi dianggap bernilai apabila dicapai melalui cara-cara yang halal, adil, dan tidak merugikan pihak lain.

Integrasi Perspektif Psikologi, Ekonomi, dan Ekonomi Islam

Ketiga pendekatan psikologi, ekonomi konvensional, dan ekonomi Islam memberikan penjelasan yang saling melengkapi mengenai produktivitas kerja. Perspektif psikologi menjelaskan mengapa individu mau bekerja, bagaimana individu merespons lingkungan kerja, dan faktor apa yang memengaruhi motivasi serta perilaku kerja. Perspektif ekonomi menjelaskan bagaimana perilaku tersebut berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya, insentif, biaya tenaga kerja, dan output organisasi. Perspektif ekonomi Islam melengkapi keduanya dengan menempatkan pekerjaan sebagai ibadah dan menuntut agar proses pencapaian produktivitas berlangsung dalam koridor etika keadilan, amanah, kejujuran, dan keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat (Wulandari, 2024).

Integrasi ketiga perspektif dapat digambarkan dalam kerangka berikut:



Kerangka tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tidak muncul secara tiba-tiba. Produktivitas merupakan hasil dari proses yang melibatkan interaksi antara struktur organisasi, kondisi psikologis dan spiritual, perilaku kerja, dan efisiensi ekonomi.

Implikasi bagi Pengelolaan Organisasi

Hasil kajian memberikan beberapa implikasi bagi organisasi. Pertama, organisasi perlu memandang pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia yang memiliki kebutuhan psikologis, sosial, sekaligus spiritual.

Kedua, sistem penghargaan perlu dirancang secara adil dan transparan. Kompensasi tetap penting dari perspektif ekonomi, tetapi efektivitasnya dapat meningkat ketika disertai penghargaan nonmaterial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, otonomi kerja, dan ruang bagi ekspresi nilai keagamaan pekerja.

Ketiga, organisasi perlu membangun komunikasi yang terbuka untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan koordinasi antaranggota.

Keempat, pemimpin perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang menggabungkan orientasi terhadap pencapaian tujuan dengan perhatian terhadap kebutuhan anggota organisasi, termasuk keteladanan dalam menjalankan prinsip *itqan* dan *ihsan*.

Kelima, pengembangan sumber daya manusia perlu dipandang sebagai investasi jangka panjang. Pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, dan penguatan etos kerja baik secara profesional maupun spiritual dapat meningkatkan kemampuan individu sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi (Citra, Purwadi, & Hakim, 2018).

Berdasarkan hasil kajian literatur, hubungan antara perilaku organisasi dan produktivitas kerja dapat dirumuskan melalui model konseptual berikut:



Model tersebut memperlihatkan bahwa perilaku organisasi tidak hanya berhubungan dengan produktivitas melalui satu faktor. Hubungan tersebut bersifat multidimensional dan melibatkan mekanisme psikologis, ekonomi, sekaligus etis-spiritual sebagaimana ditegaskan dalam kajian ekonomi Islam.

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi memiliki hubungan konseptual yang kuat dengan produktivitas kerja. Hubungan tersebut berlangsung melalui berbagai faktor psikologis, organisatoris, dan spiritual, seperti motivasi, kepuasan kerja,

komitmen organisasi, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, persepsi keadilan, dan etos kerja Islam.

Dari perspektif psikologi, perilaku organisasi memengaruhi kondisi psikologis pekerja yang selanjutnya membentuk perilaku kerja. Motivasi, kepuasan, keterlibatan, dan komitmen dapat mendorong individu untuk memberikan usaha yang lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari perspektif ekonomi konvensional, perilaku organisasi berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Perilaku kerja yang positif dapat mengurangi biaya akibat kesalahan kerja, konflik, absensi, dan *turnover*, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas *output*.

Dari perspektif ekonomi Islam, produktivitas kerja dipahami sebagai bagian dari ibadah dan amanah yang harus dijalankan dengan prinsip *itqan*, *ihسان*, dan keadilan. Nilai-nilai ini terbukti secara empiris berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga memperkuat, bukan menggantikan, mekanisme psikologis dan ekonomi konvensional.

Integrasi ketiga perspektif menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan fenomena multidimensional. Organisasi tidak dapat mengandalkan insentif ekonomi semata untuk meningkatkan produktivitas, melainkan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kebutuhan psikologis dan spiritual pekerja sekaligus mengembangkan sistem kerja yang efisien dan berkeadilan.

Dengan demikian, pengelolaan perilaku organisasi yang memperhatikan aspek manusia, ekonomi, dan nilai keislaman secara bersamaan dapat menjadi strategi penting untuk membangun produktivitas yang berkelanjutan. Kajian selanjutnya dapat menguji model konseptual ini melalui penelitian empiris dengan melibatkan pekerja dari berbagai sektor organisasi, termasuk lembaga keuangan syariah dan organisasi berbasis nilai keislaman, sehingga hubungan antara faktor psikologis, perilaku organisasi, nilai ekonomi Islam, dan produktivitas dapat diuji secara lebih terukur.

References

- Baharuddin, B. (2019). Produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi Islam. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(1), 35–55. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i1.1038>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24–33. <https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hidayat, M. T., & Hariyanto, E. (2020). Etos kerja Islam, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada tenaga paramedis. *Al-Urban: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam*, 4(2), 186–207. <https://www.neliti.com/publications/364746/etos-kerja-islam-gaya-kepemimpinan-budaya-organisasi-dan-motivasi-kerja-terhadap>

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Muafi, M. (2009). Pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius: Studi empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), 1–14. <https://journal.uui.ac.id/index.php/JSB/article/view/1017>
- Mulyadi, N., Reinaldo, A., & Satriadi, I. (2024). Tinjauan Al-Qur'an dan hadist tentang etos kerja (Studi literatur). *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3934–3938. <https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/imeij/article/view/1406>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saepudin, E., & Surya, M. E. (2017). Model produktivitas kerja ditinjau dari perspektif Al-Qur'an. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 18(1), 57–74. <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/ISLAMADINA/article/view/1529>
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, V. (2024). Strategi pengembangan produktivitas dalam organisasi modern: Perspektif Islam. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 15–22. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/expense/article/view/1361>

