

Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 2 September 2020

P-ISSN : 2503-4413

**E - ISSN** : **2654-5837**, Hal 1 - 14

# STUDI EMPIRIS : PERAN IKLIM KERJA KREATIF DAN KESESUAIN TUJUAN TERHADAP PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA RELIGIUS

# Oleh:

# Ali Jufri

Universitas Muhammadiyah Cirebon Mahasiswa Pasca Sarjana Doktor Ilmu Ekonomi - Universitas Islam Indonesia Email: jufri.ali2014@gmail.com

#### **Article Info**

Article History: Received 29 July - 2020 Accepted 20 August - 2020 Available Online 07 Sept - 2020

#### **Abstract**

The creation of a positive climate must be carried out by an organization to support the development of the creativity of people who are members of the organization. The creation of a climate that supports creativity, especially in improving the performance of individuals and organizations / companies, of course, must bring about a match between goals between individuals and organizations. The organization must also pay attention to the rights of its members in addition to demanding full obligations. Fulfillment and violation of psychological contracts will have an impact on individual performance in general where the majority of Indonesia's population has a religious side that is still high. Religious performance is a hope and belief that what we do has a religious value. Thus the organization must be able to build and provide complete facilities in supporting the religious side of the members of the organization. The focus of this writing is how the creative work climate and goal congruence for the fulfillment of psychological contracts and their impact on religious performance. This writing uses relevant literature studies. This research is expected to be empirical study capable of presenting a picture of the creative work climate and Goal Congruence able to give effect to the fulfillment of psychological contracts and their impact on improving the performance of Religious employees.

Keyword:

Creative Work Climate,
Goal Congruence,
Fulfillment of
Psychological Contracts
and Religious

Performance.

#### 1. PENDAHULUAN

Dalam sejarah perjalanan hidup manusia, salah satu fenomena yang pasti terjadi adalah religiusitas. Religiusitas digambarkan dan diwujudkan dalam sisi kehidupan manusia. Religiusitas seseorang akan meliputi berbagai dimensi: dimensi keyakinan (ideologis), dimensi peribadatan (ritualistik), dimensi penghayatan (eksperiensial), dimensi pengamalan (konsekuensial) dan dimensi pengetahuan agama (Ancok, 1995; Muafi, 2003). Kinerja dari setiap

pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai jika didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi. Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. (Bismawati, 2019).

Giacalone & Jurkiewicz (2003)mendefinisikan spiritualitas tempat kerja sebagai "kerangka kerja nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya yang mempromosikan pengalaman karyawan tentang transendensi melalui proses kerja, memfasilitasi perasaan mereka terhubung dengan orang lain dengan cara menyediakan perasaan lengkap gembira". (Ashmos Plowman dan Duchon, 2005; Marques, 2008) menyebut spiritualitas di tempat kerja sebagai "pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memberi makan dan dipupuk oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas'. Spiritualitas di tempat kerja adalah pengalaman keterkaitan di antara mereka yang terlibat dalam proses kerja, diprakarsai oleh keaslian, timbal balik, dan niat baik pribadi; ditimbulkan oleh rasa makna yang mendalam yang melekat dalam pekerjaan organisasi; dan menghasilkan motivasi dan keunggulan organisasi yang lebih besar. (Marques et al., 2007; Marques, 2008). Dorongan internal menuju perilaku spiritual sebagai penghasut, dijelaskan sebagai " perasaan puas dan gembira, " penjelasan lain adalah makanan dari "kehidupan batin," dan "pribadi niat baik"; dan hubungan dengan komunitas kerja, dijelaskan sebagai "rasa terhubung dengan orang lain," sebagai " konteks komunitas, " dan sebagai "pengalaman dari keterkaitan di antara mereka yang terlibat dalam proses kerja." (Giacalone & Jurkiewicz, 2003); Ashmos Plowman & Duchon (2005); Marques et al., 2007; Marques, 2008).

Kinerja yang religius senantiasa memunculkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Hal ini yang menginspirasi munculnya pembahasan tentang kinerja yang lebih spesifik, yaitu kinerja Religius. Kemudian, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat di dunia. Di Q.S As Zumar ayat 9: "Katakanlah: samakah orang-orang yang berilmu dengan orang-orang yang tidak berilmu pengetahuan?" Hanya orang-orang mengertilah yang dapat memikirkannya. Kinerja religius sendiri bisa didekati dengan tiga varibel: kinerja fisiologis religius, kinerja psikologi religius dan kinerja spiritual (Wibisono, 2002; Muafi 2003). Kinerja fisiologi religius menjelaskan individu harus menyadari bahwa alam dan segala isinya dimanfaatkan secara penuh menciptakan produksi secara efisien dan efektif, menyadari bahwa individu memiliki kemampuan bekerja dan berproduksi yang

dimaksimalkan seluruh potensinya menuiu manusia vang prestatif, teknologi harus dimanfaatkan secara tepat guna dan ramah lingkungan, serta memahami sepenuhnya bahwa modal adalah salah satu faktor produksi yang harus digunakan secara efisien dan terbebas dari riba. Kinerja psikologi religius berarti individu menyadari bahwa kesehatan anugerah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan berproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) harus disyukuri sebagai perwujudan dari reward dan hukuman harus dilaksanakan dengan ihlas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari *punishment* perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri (aktualisasi diri) guna meningkatkan kinerja. Sedangkan kinerja spiritual berarti individu harus menyadari bahwa tawakal kepada Allah harus dibarengi dengan ihtiar, bekerja dan berproduksi, jujur dalam bekerja dan berproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja dan berproduksi dengan ihlas karena Allah. (Muafi, 2003)

Perlu disadari bahwa di negara Baratpun semakin banyak menvadari sudah yang beragama dalam pentingnya ketaatan meningkatkan kinerja perusahaan. Bahkan Fritjof Chapra dalam The Way of Life dan The Tao of Physic bertutur bahwa keterpurukan manusia dalam berbagai aspek saat ini ditengarai karena manusia masih terjebak dalam paradigma yang serba mekanistik, paradigma yang menjebak manusia dalam kepongahan yang bodoh. Akar permasalahannya terletak pada keengganan manusia mengakui campur tangan Tuhan, dalam setiap kesuksesan bahkan kegagalan yang terjadi pada dirinya (Manajemen, 2003). Kelayakan kinerja religius akan tercermin pada hasil produksi yang Islami, kualitas produk dan pelayanan Islami yang bisa bersaing dengan negara maju, efisien dan efektif, serta realisasi kepuasan karyawan yang diridhoi oleh Allah. Oleh karenanya ada beberapa unsur yang harus dilaksanakan pada pencapaian kinerja religius seperti yang dijelaskan oleh Zadjuli (1999) dikutip dalam Muafi (2003), vaitu niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari 'keberuntungan' di dunia dan akherat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Disamping itu sebaiknya pimpinan perusahaan

mengarahkan karyawan pada perkembangan kepribadian Islami yang produktif, dengan ciri: (a) menyesuaikan kemampuan, keahlian, ketrampilan dan pengalaman khusus pada tuntutan kesuksesan kerja, (b) menerapkan kepribadian muslim dalam menjalankan suatu profesi, dan (c) menjaga kesehatan mental dan ruhani. (Muafi, 2003)

Keadaan diatas semakin mengilhami perusahaan-perusahaan untuk menanamkan sebuah keyakinan bahwa kinerja yang dilakukan oleh setiap pegawai merupakan bagian dari ibadah kepada Tuhan. Dengan demikian setiap pegawai mampu memahami dan melaksanakan dasar-dasar agama Islam, sehingga dalam bekerja mereka memiliki semangat yang tinggi karena dorongan keyakinan apa yang dilakukan bernilai ibadah. Apalagi ditengah dunia modern yang semakin cepat perubahannya dalam era digital teknologi.

munculnya Dengan era distrupsi teknologi memunculkan berbagai resistensi nilai akibat tekanan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengakibatkan manusia dituntut untuk semakin kreatif agar tidak tergilas dengan masifnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mengantisipasi era digital teknologi Dosen membutuhkan beragam keterampilan. keahlian, dan pengalaman (Kozlowski & Bell, 2013) disertai dengan respons yang cepat, fleksibel, dan adaptif serta sejumlah besar kreativitas. Untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas maka organisasi perlu melakukan perubahan. Perubahan itu mencakup dorongan organisasi, dukungan kelompok kerja, kebebasan, sumber daya yang cukup, tugas yang tekanan, kelebihan tugas, dan menantang, rintangan organisasional. Kemudian manusia menyakini memiliki kemampuan kreatif dan dapat mempelajari teknik-teknik yang memudahkan penggunaan kreativitas, namun hasil optimal tidak dapat diperoleh jika organisasi tidak menciptakan iklim positif yang mendukung pengembangan kreativitas orang-orang yang bergabung didalamnya. Penciptaan yang mendukung kreativitas organisasi berbasis pengetahuan merupakan tanggung jawab manajemen. (Couger, 1998). Jika manajemen tidak memenuhi kebutuhan iklim kreativitas maka keluaran kerja juga tidak menghasilkan output yang baik. Dengan demikian dukungan terhadap peningkatan kreatifitas pegawai menjadi strategis bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja individu dan perusahaan.

Secara konvensional, kreativitas adalah sesuatu yang dilakukan oleh orang-orang kreatif. Bahkan peneliti kreativitas, selama beberapa dekade, tampaknya membimbing pekerjaan mereka dengan prinsip ini, berfokus terutama pada perbedaan individu, Seperti apa orang-orang kreatif, dan bagaimana mereka berbeda dari kebanyakan orang Dunia? Meskipun pendekatan yang berpusat pada orang ini menghasilkan beberapa hal penting temuan tentang latar belakang, sifat kepribadian, dan gaya kerja orangorang yang luar biasa kreatif, semua itu terbatas dan membatasi. Ini menawarkan sedikit kepada praktisi yang peduli untuk membantu orang menjadi lebih kreatif dalam pekerjaan mereka, dan itu hampir mengabaikan peran lingkungan sosial dalam kreativitas dan inovasi. Berbeda dengan pendekatan tradisional, Teori Kreativitas Komponen mengasumsikan bahwa semua manusia dengan kapasitas normal dapat menghasilkan paling tidak cukup kreatif bekerja di beberapa bidang, waktu dan lingkungan sosial (lingkungan kerja) dapat mempengaruhi level dan frekuensi perilaku kreatif. Tindakan manajemen yang menghasilkan perubahan signifikan dalam organisasi, seperti perampingan, dapat memiliki efek dramatis dan berpotensi tahan lama kreativitas. Teori Komponen yang komprehensif tentang Kreativitas dan Inovasi dalam Organisasi bertujuan untuk secara memadai menangkap semua elemen utama yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi dalam organisasi. (Amabile, 1997)

Orientasi tujuan memiliki definisi yang dinyatakan oleh Dweck (1986) sebagai disposisi terhadap pengembangan atau menunjukkan kemampuan dalam situasi prestasi. Kemudian Nicholls (1975, 1984), orientasi tujuan harus didefinisikan dalam hal perilaku pencapaian di individu memilih mana tugas untuk mengembangkan atau menunjukkan kemampuan tinggi (sukses) atau menghindari kemampuan rendah (kegagalan). Ada beberapa perdebatan dalam penelitian organisasi mengapa individu memiliki orientasi tujuan yang berbeda. Setidaknya ada dua orientasi tujuan: orientasi kinerja fokus pada mendapatkan penilaian positif dan menghindari penilaian negatif terhadap kompetensi (yaitu, menunjukkan kompetensi, lihat Pieterse, 2009; Schreuder, et.all., 2019), dan orientasi pembelajaran berkaitan dengan peningkatan kompetensi (Dweck & Leggett, 1988; Schreuder, et.all., 2019). Studi fit oranglingkungan (P-E fit) telah menunjukkan bahwa kesamaan dalam karakteristik psikologis karyawan, termasuk kesesuaian tujuan (Vancouver & Schmitt, 1991; Schreuder, et.all., 2019), dikaitkan dengan hasil kerja yang meningkat, seperti kepuasan kerja dan komitmen (Kristof-Brown, Zimmerman, organisasi. Johnson, 2005; Schreuder, et.all., 2019), kinerja yang lebih tinggi dan niat turnover yang lebih

(Kristof-Brown & Stevens. rendah Schreuder, et.all., 2019). Hubungan-hubungan ini sejalan dengan 'paradigma menarik Byrne' (Byrne, 1969, 1997); anggota tim tertarik, dan suka, anggota lain yang serupa dengan diri mereka sendiri dalam nilai dan keyakinan. Mereka melakukannya karena hubungan dengan diri yang sama divakini lebih bermanfaat dan mendukung (Cable & Edwards, 2004; Schreuder, et.all., 2019). Anggota tim yang berbagi nilai dan tujuan yang sama merasa lebih mudah untuk bekerja bersama (Greguras & Diefendorff, Schreuder, et.all., 2019), untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam tim dan mengembangkan hubungan berkualitas tinggi (yang mempromosikan berbagi afektif). Selain itu, berbagi nilai dan tujuan yang sama dalam tim meningkatkan prediksi bagaimana orang lain dalam tim akan bertindak (Adkins, Ravlin, & Meglino. 1996; Schreuder, et.all., bagaimana acara akan berlangsung (Edwards & Cable, 2009; Schreuder, et.all., 2019) dan meningkatkan kepercayaan dalam hubungan. Keadaan di atas kemudian akan memunculkan nilai-nilai yang mempengaruhi kualitas hidup keria baik secara tim maupun individu yang membentuk psikologi individu dalam bekerja.

Berbagi nilai-nilai yang sama dalam tim mengurangi ketidakpastian, kelebihan akan stimulus (Kalliath, Bluedorn, & Strube, 1999; Schreuder, et.all., 2019) dan fitur negatif lainnya dari interaksi kerja. Pada saat yang sama, anggota mengalami peran dan konflik yang lebih sedikit (Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989; Schreuder, et.all., 2019), dan karenanya lebih puas dan berkomitmen pada tim (Vancouver, Millsap, & Peters, 1994; Schreuder, et.all., 2019). Dengan demikian, kesamaan dalam orientasi tujuan anggota tim diharapkan memiliki efek di luar tujuan karyawan itu sendiri. Vancouver dan Schmitt (1991: 339) dikutip dalam Schreuder, menyebut (2019)kesamaan keberpihakan dalam orientasi tujuan ini sebagai kesesuaian tujuan: 'kesepakatan tentang tujuan tingkat kelompok dari satu anggota kelompok dengan semua anggota lain dari kelompoknya'. Lebih khusus lagi, ketika karyawan merasa bahwa orientasi tujuan dari anggota dalam tim mereka adalah kongruen dengan mereka sendiri, mereka berpikir bahwa tim akan lebih baik memenuhi kewajiban yang dirasakan berkaitan dengan dukungan dan pencapaian tujuan pribadi. Karyawan membalas dengan kontribusi yang ditingkatkan untuk tim. Sebaliknya, perbedaan persepsi dalam orientasi kinerja tim sendiri akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam kontrak

psikologis dengan tim dengan konsekuensi negatif untuk kontribusi karyawan.

Pengembangan kontrak psikologis yang sama dan persepsi bersama tentang PCF diharapkan terjadi. Kehadiran referensi sosial (Ho & Levesque, 2005; Wong, 2008; Schreuder, et.all., 2019) dalam tim kerja dan proses pengaruh sosial (Ho, 2005; Schreuder, et.all., 2019) mempengaruhi bagaimana anggota tim menafsirkan pemenuhan kontrak psikologis mereka. Penguatan atau pelemahan yang terusmenerus dari persepsi awal anggota dapat menghasilkan serangkaian persepsi yang lebih homogen dalam tim. Dengan demikian, PCF individu bersama (Laulié & Tekleab, 2016; Schreuder, et.all., 2019) muncul dari persepsi anggota. PCF individu bersama didefinisikan dalam penelitian ini sebagai 'konvergensi persepsi anggota tim' sejauh mana tim mereka memenuhi kontrak psikologis individu'.

Kontrak psikologis berfungsi baik sebagai perilaku dan evaluatif standar. Sebagai standar kontrak memberikan dasar perilaku, bagi karyawan untuk mengatur perilakunya sendiri, membantu karyawan dan majikan mengantisipasi kontribusi yang akan diberikan orang (Lee et al., 2011; Rousseau, 1995; Schreuder, et.all., 2019). Sebagai standar evaluatif, kontrak bertindak sebagai dasar untuk menilai seberapa baik telah dipenuhi dipenuhi komitmen atau (Rousseau, 1995; Simosi, 2013; Schreuder, et.all., 2019). Pemenuhan kontrak terjadi ketika ada sedikit atau tidak ada perbedaan yang dirasakan antara kewajiban kontrak psikologis dan isyarat eksternal terkait (Rousseau, 1995), yaitu, pemenuhan kewajiban yang rendah, terjadi ketika perbedaan negatif dirasakan; dan pelanggaran ketika muncul pelanggaran menghasilkan pengaruh negatif yang kuat sebagai respons terhadap kondisi di sekitar pelanggaran (Tomprou et al., 2015; Schreuder, et.all., 2019). Rigotti (2009) menunjukkan bahwa ambang batas ada sebelum perbedaan kecil tidak diakui atau ditafsirkan sebagai pelanggaran. Namun, begitu ditemukan ketidaksesuaian, individu mungkin lebih mungkin untuk melanjutkan merasakan perbedaan tambahan yang meningkatkan evaluasi pelanggaran atau pemenuhan kontrak yang rendah (Griep & Vantilborgh, 2018; Ng, Feldman & Lam, 2010; Schreuder, et.all., 2019). Akibatnya, pelanggaran sebelumnya menjadi konteks di mana perbedaan selanjutnya dievaluasi. Akumulasi perbedaan ini memiliki efek buruk pada karyawan (De Jong, Rigotti & Mulder, 2017; Schreuder, et.all., 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas penulis mencoba menjelaskan secara pandangan secara

empiris bagaimana Peran Iklim Kerja Kreatif dan Kesesuain Tujuan Terhadap Pemenuhan Kontrak Psikologis Serta Dampaknya Pada Kinerja Religius.

# 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS Iklim Kerja Kreatif

Iklim didefinisikan sebagai pola berulang dari keributan, sikap, dan perasaan yang menjadi ciri kehidupan organisasi. Pada tingkat analisis individu, konsep ini disebut iklim psikologis. Ini level, konsep iklim mengacu pada individu persepsi tentang pola perilaku. Ketika terjaga keamanannya, konsep ini disebut iklim organisasi. Ini adalah persepsi yang dibagi secara obyektif yang menunjukkan menunjukkan kehidupan dalam organisasi. Meskipun iklim dirasakan oleh individu di tempat kerja, itu ada terlepas dari dipertimbangkan persepsi ini dan 1987; Isaksen, organisasi (Ekvall, et.al., 2001). Iklim berbeda dari budaya dalam hal itu lebih langsung diamati dapat diterima di dalam organisasi. Budaya mengacu pada nilai, norma, dan kepercayaan yang lebih dalam dan lebih abadi dalam organisasi (Ekvall, 1996; Schneider, Ringkas, & Guzzo, 1996; Isaksen, et.al., 2001).

Iklim untuk kreativitas dan perubahan mempromosikan adalah generasi, apa pertimbangan, dan penggunaan baru produk, layanan, dan cara kerja. Iklim ini mendukung asimilasi. dan pemanfaatan pengembangan. pendekatan dan konsep baru dan berbeda. Karena tingkat analisis untuk pertanyaan kami ke iklim untuk kreativitas dan perubahan adalah organisasi, itu diperlukan untuk menentukan konstruksi yang relevan di bawah penyelidikan. Berbagai model telah diajukan untuk hubungan dan peran iklim dalam organisasi penelitian dan teori (Burke & Litwin, 1992; Ekvall, 1996; Litwin & Stringer, 1968; Nadler & Tushman, 1977; Payne & Pugh, 1976; Tagiuri & Litwin, 1968; Weisbord. 1976; Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993; Isaksen, et.al., 2001). Iklim organisasi dipandang sebagai intervensi variabel yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi kinerja karena efek memodifikasi pada organisasi dan proses psikologis.

Iklim dipengaruhi oleh banyak faktor dalam organisasi dan, pada gilirannya, mempengaruhi dan proses organisasi psikologis. Proses organisasi meliputi pemecahan masalah kelompok, pengambilan keputusan, komunikasi, dan koordinasi tion. Proses psikologis termasuk individu, belajar, pemecahan masalah menciptakan, memotivasi, dan berkomitmen. Komponen-komponen ini

memberikan pengaruh langsung pada kinerja dan hasil pada individu, kelompok kerja, dan organisasi (Amabile & Gryskiewicz, 1989; Service & Boockholdt, 1998; Witt & Beorkrem, 1989). Setiap akar menggunakan istilah berbeda dalam menggambarkan situasi dan kondisi yang terjadi dalam organisasi. King dan Anderson (1995) menggunakan istilah iklim kelompok ; Gilley dan Maycunich (2000) menggunakan iklim kerja; Ekvall dan Britz dalam Isaksen dan Lauer, et.al. (2001) menggunakan istilah iklim kreativitas, inovasi, dan perubahan. Iklim dapat diartikan sebagai pola berlaku, sikap perasaan berulang yang mencirikan kehidupan organisasi. Pada level analisis individu, iklim memiliki arti dalam iklim psikologis. Konsep iklim dipahami sebagai persepsi individu terhadap pola perilaku orang. Ketika konsep iklim diagregasi maka disebut iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi bersama secara obyektif yang mencirikan kehidupan dalam organisasi. Jadi, meskipun iklim dipersepsikan oleh individu ditempat kerjanya, namun iklim organisasi menghadirkan persepsi secara bebas dan dianggap sebagai atribut organisasi (Isaksen, et.al., 2001).

Pada level organisasi, iklim dapat dilihat sebagai atmosfir yang berlaku dan suasana batin dalam kelompok atau organisasi (Nistrom dalam King and Anderson, 1995). Iklim juga dapat diartikan sebagai perasaan yang dibawakan oleh individu kedalam kelompok melalui tata ruang fisik dan cara-cara baru yang memungkinkan anggota organisasi untuk berkomunikasi dengan pelanggan, atau dengan orang lain diluar organisasi (Schein, 1992). Dalam tulisan ini, istilah yang digunakan secara bergantian ialah "iklim kerja kreatif" atau "iklim organisasi kreatif" atau "iklim organisasi", yaitu segala situasi dan kondisisi fisik, sosial, psikologis, dan kontekstual yang mendukung pengembangan kreativitas, inovasi, dan perubahan organisasi berbasis pengetahuan. Pengertian iklim organisasi ini juga meliputi semua jenis istilah iklim organisasi yang digunakan oleh pakar lainnya.

Iklim organisasi dapat dianalogikan sebagai "sistem pernafasan" pada tubuh manusia karena sangat esensial bagi kehidupan dan kesehatan orang. Jika iklim organisasi positif maka segalanya akan memungkinkan terlaksana dan berhasil. Sebaliknya, jika iklim organisasi negatif maka kinerja, produktivitas, dan kualitas yang mengikutinya menjadi buruk. Iklim organisasi dapat ditentukan secara tepat melalui penggambaran impresi dan harapan pekerja terhadap lingkungan kerjanya. Selain itu, semua lain, seperti faktor kepemimpinan

organisasi, kerjasama pekerja, tipe organisasi, faktor ekonomi, dan stabilitas departemen akan membawa dampak terhadap iklim organisasi. Dengan kata lain, iklim organisasi dihasilkan oleh budaya, kepemimpinan, dan struktur organisasi (Gilley dan Maycunich, 2000)

Dalam organisasi pengembangan, iklim untuk organisasi diarahkan meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pekerja, serta untuk menciptakan tugas yang menantang dan penuh ganjaran. Iklim organisasi ini ditandai dengan pemberian kesempatan kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan memberikan input bagi praktek bisnis yang dijalankan. Selain itu, dalam iklim organisasi, manajer akan terdorong untuk terlibat dalam menjalin perkembangan pekerja, hubungan pekerja yang positif, menciptakan situasi dan kondisi perubahan dan perkembangan organisasi berkelanjutan, serta mendorong kepemimpinan pengembangan.

#### Kesesuaian Tujuan

Orientasi tujuan didefinisikan oleh Dweck (1986) yang dikutip oleh Schreuder, et. all, (2019) sebagai disposisi terhadap pengembangan atau menunjukkan kemampuan dalam situasi prestasi. Menurut Nicholls (1975, 1984) dikutip oleh Schreuder, et. all, (2019) orientasi tujuan harus didefinisikan dalam hal perilaku pencapaian di individu memilih tugas mengembangkan atau menunjukkan kemampuan tinggi (sukses) atau menghindari kemampuan rendah (kegagalan). Ada beberapa perdebatan dalam penelitian organisasi mengapa individu memiliki orientasi tujuan yang berbeda. Sebagai contoh, Nicholls (1984) dikutip oleh Schreuder, et. all, (2019) mengaitkan orientasi tujuan dengan penguasaan, pemahaman, atau pengetahuan yang dimiliki individu terhadap kemampuan yang dipersepsikan dengan merujuk pada kelompok referensi normatif. Namun, Dweck dan rekannya, mengaitkan orientasi tujuan dengan teori-teori kecerdasan.

Setidaknya ada dua orientasi tujuan: orientasi kinerja fokus pada mendapatkan penilaian positif dan menghindari penilaian negatif terhadap kompetensi (yaitu, menunjukkan kompetensi, lihat Pieterse, 2009; Schreuder, et. all, 2019), dan orientasi pembelajaran berkaitan dengan peningkatan kompetensi (Dweck & Leggett, 1988). Studi fit orang-lingkungan (P-E fit) telah menunjukkan bahwa kesamaan dalam psikologis karyawan, termasuk karakteristik kesesuaian tujuan (Vancouver & Schmitt, 1991; Schreuder, et. all, 2019), dikaitkan dengan hasil kerja yang meningkat, seperti kepuasan kerja dan

(Kristof-Brown, komitmen organisasi. Zimmerman, & Johnson, 2005; Schreuder, et. all. 2019), kinerja yang lebih tinggi dan niat turnover yang lebih rendah (Kristof-Brown & Stevens, 2001; Schreuder, et. all, 2019). Hubunganhubungan ini sejalan dengan "Bvrne's attraction paradigm" (Byrne, 1969, 1997; Schreuder, et. all, 2019); anggota tim tertarik, dan suka, anggota lain yang serupa dengan diri mereka sendiri dalam nilai dan keyakinan. Mereka melakukannya karena hubungan dengan diri yang sama diyakini lebih bermanfaat dan mendukung (Cable & Edwards, 2004; Schreuder, et. all, 2019). Anggota tim yang berbagi nilai dan tujuan yang sama merasa lebih mudah untuk bekerja bersama (Greguras & Diefendorff, 2009; Schreuder, et. all, 2019), untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam tim mengembangkan hubungan berkualitas tinggi (yang mempromosikan berbagi afektif). Selain itu, berbagi nilai dan tujuan yang sama dalam tim meningkatkan prediksi bagaimana orang lain dalam tim akan bertindak (Adkins, Ravlin, & Meglino, 1996; Schreuder, et. all, 2019), bagaimana acara akan berlangsung (Edwards & Cable, 2009; Schreuder, et. all, 2019) dan meningkatkan kepercayaan dalam hubungan.

Berbagi nilai-nilai yang sama dalam tim ketidakpastian, mengurangi kelebihan akan stimulus (Kalliath, Bluedorn, & Strube, 1999; Schreuder, et. all, 2019) dan fitur negatif lainnya dari interaksi kerja. Pada saat yang sama, anggota mengalami kerancuan peran dan konflik yang lebih sedikit (Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989; Schreuder, et. all, 2019), dan karenanya lebih puas dan berkomitmen pada tim (Vancouver, Millsap, & Peters, 1994; Schreuder, et. all, 2019). Dengan demikian, kesamaan dalam orientasi tujuan anggota tim diharapkan memiliki efek di luar tujuan karyawan itu sendiri. Vancouver dan Schmitt (1991: 339) dikutip oleh Schreuder, et. all, (2019) menyebut kesamaan atau keberpihakan dalam orientasi tujuan ini sebagai kesesuaian tujuan: 'kesepakatan tentang tujuan tingkat kelompok dari satu anggota kelompok dengan semua anggota lain dari kelompoknya'. Lebih khusus lagi, ketika karyawan merasa bahwa orientasi tujuan dari anggota dalam tim mereka adalah kongruen dengan mereka sendiri, mereka berpikir bahwa tim akan lebih baik memenuhi kewajiban yang dirasakan berkaitan dengan dukungan dan pencapaian tujuan pribadi. Karyawan membalas dengan kontribusi yang ditingkatkan untuk tim. Sebaliknya, perbedaan persepsi dalam orientasi kinerja tim sendiri akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam kontrak psikologis dengan tim dengan konsekuensi negatif untuk kontribusi karyawan.

# Pemenuhan Kontrak Psikologis / Psychological Contract Fulfilment (PCF)

Penelitian telah menunjukkan bahwa persepsi pemenuhan kewajiban kontrak mempengaruhi hasil penting yang terkait dengan pekerjaan, seperti kinerja dalam peran (Turnley, Bolino, Lester, & Bloodgood, 2003; Zhao, Wayne, Glibkowski, & Bravo, 2007), perilaku kewarganegaraan ( Coyle-Shapiro, 2002), komitmen (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Lester, Turnley, Bloodgood, & Bolino, 2002), kepercayaan (Bal, de Lange, Jansen, & van der Velde, 2008; Robinson, 1996) dan intensi turnover (Robinson & Rousseau, 1994; Turnley & Feldman, 1999). Meskipun literatur pemenuhan kontrak psikologis (PCF) sangat luas (Rousseau, 2011), sebagian besar berfokus pada hubungan organisasi-karyawan. Di sini, kami berpendapat bahwa PCF tidak terbatas pada konseptualisasi tingkat individu ini. Prevalensi kerja tim dalam organisasi telah menjadikan tim sebagai konteks penting sosial jauh lebih yang untuk pengembangan pemenuhan dan kontrak psikologis. Di tempat kerja saat ini, evaluasi karyawan terhadap **PCF** cenderung dipengaruhi oleh referensi sosial (Ho & Levesque, 2005), terutama ketika karyawan berbagi kontrak psikologis (Ho, 2005).

Kontrak psikologis adalah sistem kepercayaan yang mengambil bentuk skema kognitif atau model mental. Ini telah didefinisikan sebagai "keyakinan individu, dibentuk oleh organisasi, mengenai ketentuan perjanjian pertukaran antara individu dan organisasi mereka" (Rousseau, 1995, hal. 9, 27). Hubungan kerja dibentuk secara formal oleh kontrak hukum yang merinci masalah-masalah seperti pembayaran, waktu dan tempat kehadiran, dan aturan yang harus diikuti. Namun, karena pemahaman implisit tentang apa yang memberi dan menerima pihakpihak dalam pengaturan kerja, kontrak psikologis dibentuk oleh, tetapi lebih berpengaruh daripada, kontrak hukum di mana pertukaran pekerjaan sehari-hari diperhatikan.

Kontrak psikologis dapat berkembang dari waktu ke waktu menjadi model mental hierarkis yang terdiri dari keyakinan (levelbawah) tertentu dalam kewajiban antara individu dan pihak lain, seperti kewajiban untuk mengejar pengembangan pribadi agar menjadi lebih dapat dan umum dipekerjakan, (tingkat tinggi). Keyakinan atau kategori yang membantu individu memahami pengaturan pekerjaan mereka, kemudian hubungan keluarga, panggilan atau identitas profesional, transaksi pasar atau sarana untuk bertahan hidup. Makna atribut individu untuk kontrak psikologis mereka dibentuk oleh keyakinan apriori dan isyarat lingkungan mereka (Rousseau, 1995), serta tujuan yang berkembang selama masa kerja (Rousseau, Hansen & Tomprou, 2018). Seiring waktu, ketika kontrak psikologis memandu pemikiran dan tindakan yang terkait dengan pekerjaan, individu cenderung mengembangkan keyakinan kontraktual dengan konten kognitif yang lebih abstrak atau tingkat tinggi sesuai dengan identitas dan nilai-nilai pribadi mereka (O'Donohue & Nelson, 2006; Rousseau 2001). Penggabungan konten yang lebih abstrak ini sangat mungkin terjadi ketika individu berperilaku dengan cara agen (Seeck & Parzefall, (2008), di mana ketergantungan pada kontrak menghasilkan rasa kemajuan menuju tujuan penting (Lord, Diefendorff, Schmidt, & Hall 2010; Trope & Liberman, 2010) dan ketika pekerjaan dikaitkan dengan masalah identitas seperti profesi (Bunderson, 2001), keterikatan relasional (Dutton, Roberts & Bednar, 2010) atau agama (Heliot, Coyne, Gleib, Rousseau, & Rojon 2017). perjanjian awal seorang individu untuk bergabung dengan sebuah perusahaan selama tiga tahun untuk menyelesaikan satu set proyek dan mendapatkan pengalaman yang bermanfaat. Jika datang untuk mempercayai pekerja menghormati majikan, individu dapat memperluas melampaui pandangan instrumental pengaturan pekerjaan untuk melihatnya sebagai hubungan yang memenuhi kebutuhan penting (Conway & Briner, 2002; Millward & Brewerton, melakukan 2002). Dalam itu, pekerja mengembangkan kontrak psikologis yang lebih rumit yang menggabungkan pembelian abstrak semacam itu.

Identitas profesional tampaknya menjadi dasar dari satu sisi dalam kontrak psikologis yang mensyaratkan kewajiban ideologis seperti yang diharapkan oleh perawat dan dokter dari majikan mereka (Bunderson, 2001; O'Donoghue & Nelson, 2007). Identitas religius juga dapat menjadi dasar untuk keyakinan kontrak psikologis seperti dalam kasus perawat perawatan paliatif dan Muslim yang taat, yang mengembangkan kontrak psikologis yang rumit vang menggabungkan keyakinan religius dan identitas profesionalnya (Heliot et al., 2017; Stokes, Baker, & Lichy, 2016). Selain itu, ideologi, dalam hal sistem nilai yang terkait dengan kemandirian atau humanisme, juga dapat mempengaruhi kontrak psikologis, misalnya dalam hal apa yang ditafsirkan sebagai pelanggaran (Rust et al. 2005).

Kontrak psikologis adalah sistem kepercayaan yang mengambil bentuk skema

kognitif atau model mental. Ini telah didefinisikan sebagai "kevakinan individu, dibentuk oleh organisasi, mengenai ketentuan perjanjian pertukaran antara individu dan organisasi mereka" (Rousseau, 1995, hal. 9, 27). Hubungan kerja dibentuk secara formal oleh kontrak hukum yang merinci masalah-masalah seperti pembayaran, waktu dan tempat kehadiran, dan aturan yang harus diikuti. Namun, karena pemahaman implisit tentang apa yang memberi dan menerima pihakpihak dalam pengaturan kerja, kontrak psikologis dibentuk oleh, tetapi lebih berpengaruh daripada, kontrak hukum di mana pertukaran pekerjaan sehari-hari diperhatikan. Kontrak psikologis dapat berkembang dari waktu ke waktu menjadi model mental hierarkis yang terdiri dari keyakinan (level-bawah) tertentu dalam kewajiban antara individu dan pihak lain, seperti kewajiban untuk mengejar pengembangan pribadi agar menjadi lebih dapat dipekerjakan, dan umum (tingkat tinggi). Keyakinan atau kategori yang membantu memahami pengaturan pekerjaan mereka, mungkin hubungan keluarga, panggilan atau identitas profesional, transaksi pasar atau sarana untuk bertahan hidup. Makna atribut individu untuk kontrak psikologis mereka dibentuk oleh keyakinan apriori dan isyarat lingkungan mereka (Rousseau, 1995), serta tujuan yang berkembang selama masa kerja (Rousseau, Hansen & Tomprou, 2018). Seiring waktu, ketika kontrak psikologis memandu pemikiran dan tindakan yang terkait dengan pekerjaan, individu mengembangkan cenderung kevakinan kontraktual dengan konten kognitif yang lebih abstrak atau tingkat tinggi sesuai dengan identitas dan nilai-nilai pribadi mereka (O'Donohue & Nelson, 2006; Rousseau 2001).

#### Kinerja Religius

Kinerja menurut pandangan Islam merupakan cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsipprinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi bahwa: "Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih saying sesama mereka;kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifatsifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka

tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya."

dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi bahwa:

"apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyakbanyaknya supaya kamu beruntung".

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT., dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Religiusitas seseorang akan meliputi berbagai dimensi: dimensi keyakinan (ideologis), (ritualistik), dimensi peribadatan dimensi penghayatan (eksperiensial), dimensi pengamalan (konsekuensial) dan dimensi pengetahuan agama (Ancok, 1995; Muafi, 2003). Dimensi keyakinan berisikan harapan-harapan dimana seseorang yang religious berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenarankebenaran doktrin agamanya. Dimensi agama berisikan perilaku ritual keagamaan, ketaatan dari seseorang yang religius di mana menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Dimensi penghayatan berisikan pengalamanpengalaman, persepsi yang dialami seseorang dalam beragama. Dimensi pengetahuan agama mengacu pada orang-orang religius yang minimal memiliki pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, kitab suci dan tradisi. Sedangkan pengamalan adalah akibat-akibat dimensi keyakinan keagamaan, praktek, pengamalan dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. (Muafi, 2003).

Dalam pandangan Islam, menilai kineria religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator (Zadjuli, 1999; Muafi, 2003) antara lain: niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari 'keberuntungan' di dunia dan akherat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetapi menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, menyantuni anak yatin dan fakir miskin. Sebagai konsekuensi atas sempurnanya manusia sebagai mahluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguhsungguh). Dalam pandangan Islam, menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator (Zadjuli, 1999; Muafi, 2003)

antara lain: niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari 'keberuntungan' di dunia dan akherat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetapi menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara konsumtif, mengeluarkan tidak ZIS. menyantuni anak yatin dan fakir miskin. Sebagai konsekuensi atas sempurnanya manusia sebagai mahluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguhsungguh).

#### 3. METODE PENELITIAN

Mengikuti metode yang telah ditetapkan (Bergstrom, van Winsen, dan Henrigson, 2015; Dorn, Shweiger, dan Albers, 2016; Skrzek-Lubasinska dan Szaban, 2018), penulis mencoba untuk menyajikan kajian literatur sistematis publikasi yang relevan mengenai peran iklim kreatif, kesesuaian terhadap kerja tujuan pemenuhan kontrak psikologi serta dampaknya bagi kinerja religius. Tulisan ini diharapkan mampu memberikan gambaran penciptaan iklim kerja yang kreatif dan kesesuaian tujuan dalam bekerja didukung dengan pemenuhan kontrak mampu berdampak psikologis yang peningkatan kinerja religius.

# 4. HASIL DAN PEMBAHASAN Hubungan Iklim Kerja Kreatif Dengan Pemenuhan Kontrak Psikologi

Dalam beberapa dekade terakhir, para peneliti telah melakukan studi mendalam tentang kreativitas untuk berbagai industri, dan para manajer, terutama yang berada di industri pariwisata, juga berupaya mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas mereka di tempat kerja (Hon et al., 2013; Dulac, et. all, 2008).

Shalley et al. (2004) di kutip oleh Dulac, et. all, (2008) menyarankan kreativitas sebagai langkah pertama dalam inovasi karena kreativitas memberikan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis; dengan kata lain, tanpa kreativitas, daya saing akan sangat terbatas. Merlo et al. (2006) di kutip oleh Dulac, et. all, (2008) juga percaya bahwa industri jasa seperti Niat untuk Berbagi Pengetahuan, LMX, Kontrak Psikologis Transaksional, Kreativitas karyawan, industri pariwisata dan perhotelan, yang memiliki lingkungan yang lebih dinamis daripada industri lain; organisasi harus mendorong kreativitas karyawan untuk mengembangkan layanan atau produk baru untuk

menghadapi tuntutan pelanggan yang berubah dengan cepat yang berasal dan mempertahankan keunggulan kompetitif utama mereka.

Pengetahuan menghasilkan, meningkatkan, meningkatkan, memungkinkan dan memfasilitasi kreativitas (mis. Wynder, 2007; Liao & Chen, 2018). Saat ini, organisasi semakin menekankan keria tim, dan berbagai bentuk pembagian kerja memastikan bahwa pengetahuan pekerja berinteraksi dengan orang lain menyelesaikan pekerjaan mereka (Perry-Smith, 2006; Liao & Chen, 2018). Tang (2010) yang dikutip oleh Liao & Chen (2018) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan menciptakan lingkungan tim-pengetahuan, yang mendorong "pemikiran divergen tim" dan kreativitas. Kontrak psikologis adalah faktor penting untuk menentukan upaya yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan mereka (Landry et al., 2014; Liao & Chen, 2018). Studi juga menunjukkan bahwa karyawan penuh waktu dan paruh waktu sangat prihatin tentang kontrak psikologis transaksional dari penyelia mereka (Erkutlu dan Chafra, 2016; Liao & Chen, 2018). Yang pada akhirnya akan mempengaruhi kreativitas karyawan dalam bekerja. (Liao & Chen, 2018) Preposisi 1: Iklim Kerja Kreatif Berhubungan

reposisi 1: Iklim Kerja Kreatif Berhubungan Dengan Pemenuhan Kontrak Psikologi

# Hubungan Kesesuaian Tujuan Dengan Pemenuhan Kontrak Psikologi

Nicholls (1984) dikutip oleh Schreuder, et. all, (2019) mengaitkan orientasi tujuan dengan penguasaan, pemahaman, atau pengetahuan yang dimiliki individu terhadap kemampuan yang dipersepsikan dengan merujuk pada kelompok referensi normatif. Namun, Dweck dan rekannya, mengaitkan orientasi tujuan dengan teori-teori kecerdasan. Vancouver dan Schmitt (1991: 339) dikutip oleh Schreuder, et. all, (2019) menyebut kesamaan atau keberpihakan dalam orientasi tujuan ini sebagai kesesuaian 'kesepakatan tentang tujuan tingkat kelompok dari satu anggota kelompok dengan semua anggota lain dari kelompoknya'. Lebih khusus lagi, ketika karyawan merasa bahwa orientasi tujuan dari anggota dalam tim mereka adalah sesuai dengan mereka sendiri, mereka berpikir bahwa tim akan lebih baik memenuhi kewajiban yang dirasakan berkaitan dengan dukungan dan pencapaian tujuan pribadi. Karyawan membalas dengan kontribusi yang ditingkatkan untuk tim. Sebaliknya, perbedaan persepsi dalam orientasi tim sendiri akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam kontrak psikologis dengan tim dengan konsekuensi negatif untuk kontribusi karyawan.

Hubungan antara kesesuaian tujuan dan PCF oleh tim kemungkinan akan diperkuat oleh identifikasi tim (Tanghe, Wisse, & Van Der Flier, 2010; Schreuder, et.all., 2019) dan saling ketergantungan tugas (Mueller, 2012; Schreuder, et.all., 2019). Ketika anggota mengidentifikasi dengan tim mereka, mereka mendefinisikan diri mereka sendiri dalam hal keanggotaan tim. Identifikasi ini dapat mengarah untuk lebih menyesuaikan diri dengan norma, sikap dan nilai-nilai tim, rasa identitas sosial bersama (Ashforth & Mael, 1989; Schreuder, et.all., 2019). Dalam tim dengan saling ketergantungan tugas tinggi, anggota saling bergantung satu sama lain untuk informasi, bahan, dan input timbal balik (Stewart & Barrick, 2000; Schreuder, et.all., 2019). Mereka harus bekerja sama dan bekerja secara interaktif untuk menyelesaikan tugas. Interaksi intens yang diciptakan oleh tugas saling ketergantungan menghasilkan pembagian persepsi yang lebih kuat.

Orientasi tujuan penting untuk dipertimbangkan karena penelitian menunjukkan bahwa orientasi tujuan dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan dan tim (O'Leary-Kelly, Martocchio, & Frink, 1994). Misalnya, meskipun tim kerja dapat memiliki tujuan tertentu, anggota tim dapat fokus pada berbagai aspek tujuan ini atau bahkan mengejar tujuan mereka sendiri. Perbedaan tujuan seperti itu dapat mempengaruhi interaksi anggota dengan anggota lain, serta kontrak psikologis dan persepsi pemenuhan mereka. Perilaku dan kinerja di tingkat individu dan tim dipengaruhi. Dengan demikian, untuk memahami bagaimana total orientasi tujuan dalam tim memengaruhi kinerja anggota, penyelarasan dalam orientasi tujuan (mis., Kesesuaian tujuan) sebagai salah satu prediktor tingkat tim tentang persepsi pemenuhan (dibagi) dalam tim harus dipertimbangkan. Dengan demikian, identifikasi tim dan saling ketergantungan tugas akan memengaruhi hubungan antara kesesuaian tujuan dan PCF.

Preposisi 2 : Kesesuaian Tujuan Berhubungan Dengan Pemenuhan Kontrak Psikologi

## Hubungan Pemenuhan Kontrak Psikolog Dengan Kinerja Religius

Dalam literatur kontrak, kontrak psikologis mengacu pada 'kepercayaan individu mengenai syarat dan ketentuan perjanjian pertukaran timbal balik antara orang yang fokus dan pihak lain' (Rousseau, 1989: 123; Schreuder, et.all., 2019). Penelitian telah menunjukkan bahwa persepsi pemenuhan kewajiban kontrak mempengaruhi hasil penting yang terkait dengan pekerjaan,

seperti kinerja dalam peran (Turnley, Bolino, Lester, & Bloodgood, 2003; Zhao, Wayne, Glibkowski, & Bravo, 2007; Schreuder, et.all., 2019), perilaku kewarganegaraan (Coyle-Shapiro, 2002; Schreuder, et.all., 2019), komitmen (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Lester, Turnley, Bloodgood, & Bolino, 2002; Schreuder, et.all., 2019), kepercayaan (Bal, de Lange, Jansen, & van der Velde, 2008; Robinson, 1996; Schreuder, et.all., 2019) dan intensi turnover (Robinson & Rousseau, 1994; Turnley & Feldman, 1999; Schreuder, et.all., Meskipun literatur pemenuhan kontrak psikologis (PCF) sangat luas (Rousseau, 2011; Schreuder, et.all., 2019), sebagian besar berfokus pada hubungan organisasi-karyawan.

Di sini, kami berpendapat bahwa PCF tidak terbatas pada konseptualisasi tingkat individu ini. organisasi Prevalensi kerja dalam menjadikan tim sebagai konteks sosial yang jauh lebih penting untuk pengembangan pemenuhan kontrak psikologis. Di tempat kerja saat ini, evaluasi karyawan terhadap PCF cenderung lebih dipengaruhi oleh referensi sosial & Levesque, 2005), terutama ketika karyawan berbagi kontrak psikologis (Ho, 2005). Rousseau (1995) mencatat bahwa karyawan yang berbagi kontrak psikologis dapat mengalami perubahan kontrak (mis., Pelanggaran, pelanggaran) sebagai hasil dari pengalaman anggota organisasi lainnya. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terhadap literatur kontrak psikologis ada dua. Pertama, kami mengeksplorasi pembentukan kontrak psikologis dan evaluasi dalam hubungan tim-anggota. Yaitu, ketika karyawan merasa bahwa tim kerja mereka memenuhi kewajibannya dan memberikan apa yang dijanjikan, mereka merasa berkewajiban semacam pembayaran untuk lebih sebagai melibatkan diri dalam pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik. Kedua, kami mempelajari apa efek PCF bersama di tingkat kinerja yang dibarengi dengan pembangunan kebiasaan beribadah bersama di tempat kerja dengan sholat bersama dan Kultum (kuliah 7 Menit).

Identitas religius menjadi dasar untuk keyakinan kontrak psikologis seperti dalam kasus perawat perawatan paliatif dan Muslim yang taat, yang mengembangkan kontrak psikologis yang rumit yang menggabungkan keyakinan religius dan identitas profesionalnya (Heliot et al., 2017; Stokes, Baker, & Lichy, 2016; Baruch and Rousseau, 2018). Selain itu, ideologi, dalam hal sistem nilai yang terkait dengan kemandirian atau humanisme, juga dapat mempengaruhi kontrak psikologis, misalnya dalam hal apa yang ditafsirkan sebagai pelanggaran (Rust et al, 2005;

Baruch and Rousseau, 2018). Kami berpendapat bahwa persepsi kontrak psikologis tidak hanya individu, tetapi melalui interaksi sosial juga dibagi dalam Kinerja. Persepsi tingkat individu dan tim berkontribusi pada kinerja, dan dititikberatkan dengan ibadah sebagai motivasi kerja yang berbasis Religius Agama Islam.

Preposisi 3 : Pemenuhan Kontrak Psikologi Berhubungan Dengan Kinerja Religius.

## Hubungan Iklim Kerja Kreatif Dengan Kinerja Religius

Manusia beragama maupun tidak beragama dapat menjadi kreatif adalah pernyataan yang benar, tetapi belum sempurna. Syarat untuk menjadi individu kreatif adalah individu yang menggunakan potensi jiwanya (akal-hati-nafsu) secara optimal dan positif. Orang-orang beragama (Islam) maupun yang kurang beragama bila memiliki semangat yang kuat untuk berbuat sesuatu bagi diri dan masyarakatnya, serta meng gunakan akal dan pikirannya membuka kemungkinan untuk menjadi pribadi yang kreatif. (Nashori, 2014). Kita bisa lihat di masa lampau, orang-orang hebat seperti Thomas Alva Edison, Leonardo da Vincis, Issac Newton, Albert Einstein, bahkan Nietszhe yang menganggap Tuhan telah mati adalah orang-orang yang kreatif. Secara natural mereka memiliki modal-modal dasar manusia (terutama nafsu dan akal) untuk menghasilkan sesuatu yang baru.

Manusia yang memiliki kepekaan hati biasanya menjadi intuitif. Kita bisa melihat banyak seniman yang tidak jelas agamanya, tetapi sangat terbukti kreatif. Hal ini disebabkan karena mereka memiliki qalbu yang digunakan untuk menhasilkan sesuatu yang baru. Manusia yang memiliki kepekaan hati menjadi peka terhadap realitas. Bagi manusia yang peka, maka dapat melihat secara subjektif, sehingga mampu melihat secara jelas terhadap sesuatu yang tidak jelas dilihat oleh orang lain. Lalu apa yang membedakan antara orang-orang vang beragama dengan orang tidak yang beragama?

Orang yang beragama (Islam) dimungkinkan lebih maksimal dalam menggunakan qolbu (hati nuraninya). Proses pembersihan atau pembeningan hati nurani disamping dilakukan dngan peduli kepada sesama (manusia dan alam), yang lebih penting adalah dengan banyak melakukan perbuatan yang tulus-ikhlas kepada Tuhan. Keimanan

yang kuat, ibadah yang rajin, amal sosial yang berbasis agama, dan pengalaman keagamaan yang kuat terbukti (Diana, 1999; Nashori, 2014) memungkinkan seseorang memperoleh ide-ide yang kreatif yang memiliki tingkat kebenaran yang lebih ting gi atau lebih abadi. Mengapa pemikiran 'Ali bin Abi Thalib, Imam Al-Ghazali, Ibnu Qayyim, al-Jauziyah, tetap dapat dinikmati setelah rentang waktu ratusan bahkan ribuan tahun bahkan lebih. Hal ini tidak lain adalah karena ide-ide yang ada didalamnya memiliki tingkat kebenaran yang lebih tinggi, sehingga dapat bertahan berbagai zaman. Mengapa tingkat kebenaran mereka itu luar biasa. Tidak lain, ideide yang dihasilkan seperti kebenaran yang langsung turun dari Allah, bahkan ideide mendekati kebenaran Wahyu Ilahi. Oleh karena itu, orang seperti Manna Al-Qattan (Hamdani, 2001; Nashori, 2014) berpendapat bahwa wahyu dan ilham sama saja, yaitu samasama kebenaran yang berasal dari Tuhan. perbedaannya adalah tigkat Namun, kebenaran yang satu lebih tinggi dari yang lain (wahyu setingkat lebih tinggi dibanding ilham).

Orang-orang yang beragama (Islam) yang kreatif mempergunakan akal dan *qalbu*-nya lebih optimal. Individu itu memiliki wadah kognitifspiritual yang lebih luas, dan individu itu dapat belajar bermacam-macam ilmu, apat menyerap lmu secara cepat dan luar biasa banyaknya. Akibatnya, kemampuan untuk menerima pengetahuan begitu luar biasa. Genius dalam berbagai bidang dapat ditemukan dalam diri ilmuan Islam, dan sangat sedikit ditemukan dalam diri ilmuan non-muslim. Ilmuan Islam seperti Ibnu Sina, Al-Ghazali, Ibnu Haytsam, dan yang lain adalah orang-orang yang menjadi ahli dalam ber macam-macam bidang atau disiplin ilmu. Ilmuan barat hanya mencatat nama Leonardo da Vinci sebagai orang yang sukses di beragam lini.

Orang-orang yang beragama (Islam) juga lebih optimal daam kreatifitas, karena kreatifitas yang dihasilkan dibuat dalam kerangka ibadah (Quthb, 2001; Nashori, 2014). Orang yang terbaik adalah orang yang bermanfaat bagi orang lain, demikian ungkap Nabi dalam sebuah hadits. Manusia terbaik adalah manusia yang dapat melakukan peran sebagai *khalifah* (pemimpin) di bumi. Manusia yang terbaik adalah manusia yang mengaktualisasikan konsep *rahmatan lil alamin*. Maka, seseorang muslim akan bekerja keras. Manusia terbaik adalah manusia yang berupaya untuk berbuat yang baik serta berguna seluas-luasnya bagi orang lain. Salah satu hal yang sangat diharapkan oleh

manusia adalah bantuan orang lain yang membuat kehidupan manusia lebih baik, lebih nyaman, lebih bahagia, dan lebih sejahtera.

Preposisi 4 : Iklim Kerja kreatif berhubungan dengan kinerja Religius Dosen.

## Hubungan Kesesuain Tujuan Dengan Kinerja Religius

Orientasi tujuan penting untuk dipertimbangkan karena penelitian menunjukkan bahwa orientasi tujuan dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan dan tim (O'Leary-Kelly, Martocchio, & Frink, 1994). Misalnya, meskipun tim kerja dapat memiliki tujuan tertentu, anggota tim dapat fokus pada berbagai aspek tujuan ini atau bahkan mengejar tujuan mereka sendiri. Perbedaan tujuan seperti itu dapat mempengaruhi interaksi anggota dengan anggota lain, serta kontrak psikologis dan persepsi pemenuhan mereka. Perilaku dan kinerja di tingkat individu dan tim dipengaruhi. Dengan demikian, untuk memahami bagaimana total orientasi tujuan dalam tim memengaruhi kinerja anggota, penyelarasan dalam orientasi tujuan (mis., Kesesuaian tujuan) sebagai salah satu prediktor tingkat tim tentang persepsi pemenuhan (dibagi) dalam tim harus dipertimbangkan.

Studi fit orang-lingkungan (P-E fit) telah kesamaan menunjukkan bahwa dalam karakteristik psikologis karyawan, termasuk kesesuaian tujuan (Vancouver & Schmitt, 1991), dikaitkan dengan hasil kerja yang meningkat, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005), kinerja yang lebih tinggi dan niat turnover yang lebih rendah (Kristof-Brown & Stevens, 2001). Hubungan-hubungan ini sejalan dengan 'paradigma menarik Byrne' (Byrne, 1969, 1997); anggota tim tertarik, dan suka, anggota lain yang serupa dengan diri mereka sendiri dalam nilai dan keyakinan. Mereka melakukannya hubungan dengan diri yang sama diyakini lebih bermanfaat dan mendukung (Cable & Edwards, 2004). Anggota tim yang berbagi nilai dan tujuan yang sama merasa lebih mudah untuk bekerja bersama (Greguras & Diefendorff, 2009), untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam tim dan mengembangkan hubungan berkualitas tinggi (yang mempromosikan berbagi afektif). Selain itu, berbagi nilai dan tujuan yang dalam tim meningkatkan prediksi bagaimana orang lain dalam tim akan bertindak (Adkins, Ravlin, & Meglino, 1996), bagaimana acara akan berlangsung (Edwards & Cable, 2009) dan meningkatkan kepercayaan dalam hubungan.

Preposisi 5: Kesesuaian Tujuan berhubungan dengan kinerja religius.

#### 5. KESIMPULAN

Menjadi sebuah pertanyaan apakah umat Islam taqlid atau kreatif? Jawabannya: pada kenyataannya memiliki cenderung taqlid dan seharusnya kreatif. Sejarah menunjukkan bahwa Islam adalah unggul dan tak terungguli oleh yang lain, itu pernah terjadi. Zaman sejarah tersebut pernah terjadi pada zaman Abbasiyah. Ide, pemikiran dan penemuan dalam berbagai bidang ilmu berkembang secara luar biasa, baik dalam pemikiran ilmu-ilmu agama maupun ilmu sosial-eksata. sehingga umat Islam menjadi pemimpin bagi umat yang lain. Namun yang kini yang terjadi adalah umat Islam berada dibarisan belakang bangsabangsa lain. Ini menjadi tantangan bagi kita bagaimana meraih kembai kejayaan/keunggulan itu.

Penggunaan akal secara optimal akan memberikan sumbangan untuk tercapainya kejayaan umat Islam. Kemajuan yang diperoleh masyarakat barat disadari oleh keyakinan bahwa akal adalah hal yang menjadi kelebihan manusia terhadap makhluk yang lain. Sehingga orang barat melakukan upaya agar akal digunakan secara optimal. Orang barat mendorong secara maksimal untuk menciptakan iklim penduduknya yang kreatif. Berbagai penghargan telah diberikan orang barat kepada orang-orang yang dianggap kreatif. Sejak lama orang Inggris memiliki Guinnes Book of the World Records. Orang Amerika pati sangat menghargai para kreator. inilah yang harus dilakukan oleh organisasi dan perusahaan jika menginginkan sebuah kejayaan.

Di dunia Barat juga ada indikasi meningkatnya spiritualisme terutama di kalangan masyarakat Amerika. Sebagaian besar masyarakat Amerika mulai percaya bahwa Tuhan adalah kekuatan spiritual yang positif dan aktif (Kahmat, 2000; Mitroff, Ian I., Elizabeth A Denton, 1999; Muafi, 2003). Untuk pertama kali, Max Weber mengkaji hubungan etos kerja dengan agama. Terkait dengan aktivitas ibadah Nizami dikutip oleh muafi (2003) juga mengkaji pentingnya shalat yang penuh aktivitas, fisik dan ruhani dapat mengantarkan si pelaku dalam kondisi seimbang jiwa dan raga, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Keadaan ini tentunya akan mempengaruhi aspek jasmani dan ruhani individu sehingga individu memiliki keyakinan kinerja merupakan bagian dari ibadah. Penelitian Beehr, Johnson dan Nieva (1995) menyimpulkan bahwa ketaatan beragama (religiosity) juga berhubungan dengan kualitas hidup. Beberapa survey sosial menunjukkan bahwa pemeluk aktif agama lebih puas dengan keseluruhan hidup mereka dibanding pemeluk yang tidak aktif (Beit Hallami & Argyle, 1997; Muafi, 2003).

Penting untuk mempertimbangkan orientasi tujuan individu pegawai yang dibangun dengan individu yang taat beribadah, hal ini perlu menjadi pertimbangan organisasi atau perusahaan dalam memilih anggota baru. Organisasi dapat memilih untuk memilih anggota dengan orientasi tujuan yang sama dengan organisasi atau mereka dapat memutuskan untuk membuat tim dengan orientasi yang berbeda, namun saling melengkapi. Kedua pilihan tersebut memengaruhi dinamika organiasi, persepsi PCF dan kinerja. Suatu syarat yang diperlukan untuk keefektifan dari salah satu pilihan adalah bahwa orientasi tujuan individu dalam pekerjaan jelas bagi setiap anggota organisasi. Ketika perbedaan atau kesamaan dalam orientasi tujuan tidak diperhatikan oleh anggota organisasi, itu tidak akan terwujud dalam perilaku membangun organisasi. pembangunan iklim kerja kreatif pada organisasi diharapkan mampu meningkatkan munculnya persepsi bersama tentang PCF dalam organisasi.

#### 6. REFERENSI

- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. California Management Review, 40(1), 39–58. doi:10.2307/41165921.
- Arum Etikariena, Hamdi Muluk. (2014).Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. Makara Human Behavior Studies In Asia. 18(2). 77-88. OI:10.7454/mssh.v18i2.3463
- Bismawati, (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 1-12. ISSN: 2302-2019.
- Couger, J.Daniel, (1998), Creativity and
  Motivation in Information System
  Organization, Boyd & Fraser
  Publishing Company, Massachussets.
- Edgar H. Schein. (1992). Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA. 418 pages. ISBN: 1-55542-487-2.

- Frits Schreuder, René Schalk, and Sasa Batistič. (2019). Goal Congruence In Teams And Performance: The Role Of (Shared) Psychological Contract Fulfilment. Academy Of Management.
- Fuad Nashori. (2014). Menjadi Manusia Kreatif:
  Sudut Pandang Psikologi Islami.
  Humanitas: Indonesian
  Psychologycal Journal Vol.1 No.1
  Januari 2004:1-5.
- Isaksen dan Lauer, et.al. (2001). Perceptions of the Best and Worst Climates for Creativity: Preliminary Validation Evidence for the Situational Outlook Questionnaire. Creativity Research Journal. 13(2):171-184. April 2001 with 215 Reads DOI: 10.1207/S15326934CRJ1302 5.
- Jeroen De Jong & Deanne Den Hartog. (2010).

  Measuring Innovative Work
  Behaviour. University of Bath. First
  published: 19 February 2010.

  <a href="https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x">https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x</a>
- W. Gilley, Ann Jerry *Maycunich.* (2000). Organizational Learning. Performance, Change: and AnIntroduction toStrategic Human Resource Development. Place publication: Cambridge, MA.
- Joan F. Marques. (2008). Spiritual performance from an organizational perspective: the Starbucks way. Corporate Governance: The international journal of business in society, Vol. 8 Iss 3 pp. 248 257.
- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel. (2013). Human Resource Management, an. Experiental Approach, Mc Graw-Hill International Edition. Sixth Edition.
- Kellner, D. (1990). Critical Theory and the Crisis of Social Theory. Sociological Perspectives, 33(1), 11–33. doi:10.2307/1388975.
- Liao, S. and Chen, C. (2018), "Leader-Member Exchange And Employee Creativity: Knowledge Sharing: The Moderated Mediating Role Of Psychological Contract", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 39 No. 3, pp. 419-435. https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2017-0129.
- Mafabi, S., Munene, J. C., & Ahiauzu, A. (2015). Creative climate and organisational resilience: the mediating role of innovation.

- International Journal of Organizational Analysis, 23(4), 564–587. doi:10.1108/ijoa-07-2012-0596.
- Muafi. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). JSB No. 8 Vol. 1 Th. 2003. ISSN: 0853 – 7665.
- Muthohirin, N. (2014). Pentingnya membangun kapabilitas inovasi. Diunduh dari <a href="http://nasional.sindonews.com/read/91">http://nasional.sindonews.com/read/91</a>
  <a href="mailto:5997/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707">http://nasional.sindonews.com/read/91</a>
  <a href="mailto:sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707">http://nasional.sindonews.com/read/91</a>
  <a href="mailto:sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707">http://sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707</a>
  <a href="mailto:sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707">http://sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707</a>
  <a href="mailto:sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707">http://sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707</a>
  <a href="mailto:sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707">http://sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707</a>
  <a href="mailto:sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707">http://sp97/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707</a>
  <a href="mailto:sp97/162/pentingnya-membangun-ka
- Nigel King and Neil Anderson. (1995). Innovation and Change in Organizations Routledge: London. Asian Pasific Journal of Human Resources. <a href="https://doi/abs/10.1177/103841119703">https://doi/abs/10.1177/103841119703</a> 500113.
- Robert D. Smither, John M. Houston, Sandra A. McIntire, (1996). Organization Development: Strategies for Changing

- Environments. HarperCollins College Publishers
- Skrzek-Lubasinska, M., and Szaban, J., M. (2018). Nomenclature and harmonised criteria for the self-employment categorisation: An approach pursuant to a systematic review of the literature. European Management Journal
- Teresa M. Amabile Jennifer S. Mueller William B.
  Simpson Constance N. Hadley Steven
  J. Kramer Lee Fleming. (2002). Time
  Pressure and Creativity in
  Organizations: A Longitudinal Field
  Study. This paper is a substantially
  revised version of HBS Working Paper
  #01-023, "The Influence of Time
  Pressure on Creative Thinking in
  Organizations."
- Yehuda Baruch and Denise M. Rousseau. (2018).

  Integrating Psychological Contracts
  and Their Stakeholders in Career
  Studies and Management. Academy of
  Management Annals.