

**MODEL SISTEMIK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DALAM ERA TEKNOLOGI BERBASIS
MAQASID SYARIAH PADA INDUSTRI HALAL
INDONESIA**



DISERTASI

DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH GELAR DOKTOR DALAM
ILMU SYARI'AH

PROMOTOR:

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
Prof. Dr. Ahmad Rodoni, M.M.

OLEH :

DESTIANA KUMALA
NIM. 22303012014

PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2026



PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Destiana Kumala
NIM : 20303012014
Prodi : Doktor Ilmu Syari'ah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah Disertasi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan bebas dari plagiarism. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya saya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 28 Agustus 2025
4 Rabi'ul Awal 1447

Saya yang menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 5000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '5000', and 'METERAI TEMPEL'. Below the stamp, the alphanumeric code '095DFANX050207446' is visible.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Destiana Kumala
NIM. 20303012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PROGRAM DOKTOR ILMU SYARIAH

Jl. Marsudi Adisucipto, Yogyakarta, 55281. Telp. (0274) 512840. Faks. (0274) 545814

PENGESAHAN

Disertasi berjudul : MODEL SISTEMIK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DALAM ERA TEKNOLOGI BERBASIS MAQASID SYARIAH
PADA INDUSTRI HALAL INDONESIA

Ditulis Oleh : Dr. Destiana Kumala, S.Kom, M.M
NIM : 22303012014

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat Memperoleh gelar
Doktor dalam Ilmu Syariah

Yogyakarta, 19 Mei 2026

a.n Rektor
Ketua Sidang,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Prof. Dr.H. ALI SODIQIN, M.AG.
NIP. 197009121998031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PROGRAM DOKTOR ILMU SYARIAH

Jl. Marsudi Sekeloa Selatan 1, Yogyakarta, 55281. Telp. (0274) 512140. Faks. (0274) 515514

**YUDISIUM
BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM**

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDA ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENILAI DALAM UJIAN TERTUTUP PADA TANGGAL 5 FEBRUARI 2026, DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDA ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM UJIAN TERBUKA, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDA DESTIANA KUMALA, S.KOM.,MM, NOMOR INDUK MAHASISWA 22303012014, LAHIR DI JAKARTA, 29 DESEMBER 1986, DENGAN PREDIKAT :

PUJIAN (CUM LAUDE)/SANGAT MEMUASKAN/MEMUASKAN**

KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR ILMU HUKUM BISNIS ISLAM, DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

***SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE DUAPULUH TIGA (23) DARI PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU SYARIAH FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

YOGYAKARTA, 19 MEI 2026



a.n REKTOR,
KETUA SIDANG,

Armed
Prof. Dr.H. ALI SODIQIN, M.AG.
NIP. 197009121998031003

** CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-567/Un.02/DS/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul :
MODEL SISTEMIK ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM ERA TEKNOLOGI BERBASIS MAQASID SYARIAH PADA INDUSTRI HALAL INDONESIA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DESTIANA KUMALA, S.Kom.,M.M
Nomor Induk Mahasiswa : 22303012014
Telah diujikan pada : Selasa, 19 Mei 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a156b3a5ef11

Ketua, Sidang/Penguji I
Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

Penguji II
Valid ID: 6a1979664Zulfa, M.Si. ebcd
SIGNED

Penguji III
Valid ID: 6a1e45e94Drs. H. 585eMakhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Penguji IV
Valid ID: 6a1e82a3cAhmad Rodoni 2b50
SIGNED

Penguji V
Valid ID: 6a161813eDr. Octoberrinayah, M.Ag. e175
SIGNED

Penguji VI
Valid ID: 6a1572129Dr. Joko Setyono, SE., M.Si. 7d46
SIGNED

Penguji VII
Valid ID: 6a1e8e804Prof. Dr. Erika Kusumaputri, S.Psi., M.Si. b471
SIGNED

Penguji VIII
Valid ID: 6a1f4fe98dProf. Dr. H. Shofiyullah MZ, S.Ag., M.Ag.
SIGNED



Valid ID: 6a156b3a58dca

Yogyakarta, 19 Mei 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum

NIP. 19680202 199303 1 003

Promotor

Prof. Dr. Ahmad Rodoni, M.M.

NIP. 19690203 2001 12 1003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**MODEL SISTEMIK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DALAM ERA TEKNOLOGI BERBASIS MAQASID
SYARIAH PADA INDUSTRI HALAL INDONESIA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Destiana Kumala
NIM : 22303012014
Program Studi : Doktor/ S3 Ilmu Syariah
Konsentrasi : Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diajukan dalam Ujian Terbuka.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Maret 2026
11 Syawal 1447 H.

Promotor/Penguji,

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum
NIP. 19680202 199303 1 003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**MODEL SISTEMIK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DALAM ERA TEKNOLOGI BERBASIS MAQASID
SYARIAH PADA INDUSTRI HALAL INDONESIA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Destiana Kumala
NIM : 22303012014
Program Studi : Doktor/ S3 Ilmu Syariah
Konsentrasi : Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diajukan dalam Ujian Terbuka.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Maret 2026
11 Syawal 1447 H.

Promotor/Penguji,

Prof. Dr. Ahmad Rodoni, M.M.
NIP. 19690203 2001 12 1003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertai berjudul:

MODEL SISTEMIK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM ERA TEKNOLOGI BERBASIS MAQASID SYARIAH PADA INDUSTRI HALAL INDONESIA

Yang ditulis oleh:

Nama : Destiana Kumala
NIM : 22303012014
Program Studi : Doktor/ S3 Ilmu Syariah
Konsentrasi : Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diajukan dalam Ujian Terbuka.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Maret 2026
11 Syawal 1447 H.

Penguji,

Dr. Ocktoberri Syah, M.Ag
NIP. 19681020 199803 1 002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**MODEL SISTEMIK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DALAM ERA TEKNOLOGI BERBASIS MAQASID
SYARIAH PADA INDUSTRI HALAL INDONESIA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Destiana Kumala
NIM : 22303012014
Program Studi : Doktor/ S3 Ilmu Syariah
Konsentrasi : Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diajukan dalam Ujian Terbuka.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 31 Maret 2026
11 Syawal 1447 H.

Penguji,

Dr. Joko Setyono, S.E., M.Si
NIP. 19730702 200212 1 003.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**MODEL SISTEMIK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DALAM ERA TEKNOLOGI BERBASIS MAQASID
SYARIAH PADA INDUSTRI HALAL INDONESIA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Destiana Kumala
NIM : 22303012014
Program Studi : Doktor/ S3 Ilmu Syariah
Konsentrasi : Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diajukan dalam Ujian Terbuka.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Maret 2026
11 Syawal 1447 H.

Penguji,

Prof. Dr. Erika Setyani Kusumaputri, S.Psi., M.Si
NIP. 19750514 200501 2 004

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena paradoks industri halal Indonesia yang mengalami pertumbuhan kuantitatif signifikan sebagai salah satu negara terdepan dalam pengembangan industri halal global, dengan populasi Muslim terbesar di dunia (± 230 juta jiwa) dan nilai pengeluaran mencapai USD 184 miliar pada tahun 2020. Berdasarkan Master Plan Industri Halal Indonesia 2023–2029, sektor ini diproyeksikan terus berkembang dengan dukungan kebijakan yang kuat serta peningkatan daya saing. Indonesia juga berhasil meningkat ke peringkat ketiga dalam ekonomi halal global pada tahun 2023. Namun demikian, di balik pertumbuhan tersebut terdapat kesenjangan antara aspek legal-formal (sertifikasi halal) dan aspek substantif-nilai (perilaku organisasi), di mana praktik halal sering dipahami sebatas kepatuhan administratif, belum menjadi transformasi nilai secara menyeluruh. Kondisi ini berpotensi melahirkan industri halal yang bersifat paradoks, yaitu halal secara hukum tetapi lemah secara nilai.

Di sisi lain, teori Organizational Citizenship Behavior (OCB) konvensional belum sepenuhnya mampu menjelaskan dimensi spiritual dalam perilaku organisasi Islami, sementara perkembangan teknologi dalam industri halal belum terintegrasi secara sistemik dengan kerangka nilai maqāsid syariah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif transformasi model sistemik OCB berbasis maqāsid syariah dalam era teknologi, melalui pengembangan model integratif yang menghubungkan kepemimpinan Islami, motivasi spiritual, kualitas sumber daya manusia, teknologi syariah, dan kepuasan pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods dengan integrasi tiga metode analisis. Pendekatan kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan sampel 300 responden dari tiga kawasan industri halal di Indonesia. Pendekatan kualitatif menggunakan analisis NVivo melalui wawancara mendalam, Focus Group Discussion (FGD), dan observasi partisipatif untuk menggali makna dan konstruksi nilai. Selanjutnya,

pendekatan multi-criteria decision menggunakan Analytic Network Process (ANP) digunakan sebagai metode integratif untuk mengkuantifikasi hasil kualitatif, memperkuat hasil kuantitatif, serta menentukan prioritas dan dominasi variabel dalam sistem yang bersifat non-linear dan saling ketergantungan.

Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai ($\beta=0,239$; $p=0,014$), namun tidak berpengaruh langsung terhadap OCB; (2) Motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan ($\beta=0,264$; $p=0,008$) dan OCB ($\beta=0,293$; $p=0,007$); (3) Kualitas SDM Islami memiliki pengaruh paling kuat terhadap OCB ($\beta=0,684$; $p=0,000$), namun tidak signifikan terhadap kepuasan; (4) Teknologi syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan maupun OCB; (5) Kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap OCB ($\beta=0,317$; $p=0,000$); (6) Kepuasan memediasi pengaruh motivasi spiritual ($\beta=0,093$; $p=0,021$) dan kualitas SDM ($\beta=0,217$; $p=0,001$) terhadap OCB. Nilai R^2 sebesar 0,736 (kepuasan) dan 0,686 (OCB) menunjukkan model memiliki daya prediksi yang kuat.

Hasil analisis kualitatif menggunakan NVivo mengungkap bahwa kepemimpinan dimaknai sebagai amanah, teladan moral, keadilan, dan musyawarah; motivasi spiritual sebagai niat ibadah, orientasi akhirat, dan pencarian keberkahan; kualitas SDM sebagai integrasi antara ‘ilm dan akhlak; teknologi sebagai instrumen transparansi dan amanah; kepuasan pegawai sebagai kondisi multidimensional; serta OCB Islami sebagai perilaku ta’awun, itqan, shabr, syura, dan husn al-khulq. Tema sentral “ibadah” dan “amanah” menjadi nilai integratif dalam seluruh konstruk.

Hasil analisis ANP menunjukkan bahwa dalam perspektif sistemik, kepemimpinan Islami memiliki bobot prioritas tertinggi (63,6%), diikuti oleh motivasi spiritual (16,5%), penggunaan teknologi syariah (11,5%), dan kualitas SDM Islami (8,4%). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara statistik pengaruh kepemimpinan tidak selalu dominan secara langsung dalam model SEM, namun secara sistemik kepemimpinan merupakan faktor paling strategis dalam membentuk OCB. ANP juga menegaskan bahwa

hubungan antar variabel bersifat saling ketergantungan (interdependence) dan tidak linier, sehingga pembentukan OCB Islami merupakan hasil interaksi kompleks antar nilai, faktor organisasi, dan kondisi psikologis.

Integrasi temuan menghasilkan model *Integrative Technology-Islamic Organizational Behavior* (IT-IOB) yang mengajukan enam postulat utama, yaitu kepemimpinan Islami sebagai pusat nilai, motivasi spiritual sebagai energi penggerak, kualitas SDM sebagai fondasi integritas, teknologi sebagai instrumen maqāṣid, kepuasan pegawai sebagai titik keseimbangan system dan OCB berbasis maqosid syariah sebagai output sistemik yang mencerminkan kemaslahatan. Model ini menunjukkan bahwa OCB Islami terbentuk melalui interaksi sistemik berbasis nilai maqāṣid syariah sebagaimana perspektif sistemik Jasser Auda.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis berupa pengembangan OCB berbasis dimensi transendental, integrasi maqāṣid syariah dalam analisis perilaku organisasi, serta penguatan pendekatan sistemik melalui ANP. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan pengembangan kepemimpinan berbasis maqāṣid, penguatan SDM Islami, serta integrasi teknologi yang berorientasi nilai. Secara kebijakan, penelitian ini mendorong perluasan standar industri halal tidak hanya pada aspek produk, tetapi juga perilaku organisasi. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam mewujudkan industri halal yang tidak hanya unggul secara ekonomi, tetapi juga berintegritas dan berorientasi kemaslahatan.

Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior, Maqāṣid Syariah, Kepemimpinan, Motivasi Spiritual, Industri Halal, ANP, Mixed Methods.

ABSTRACT

This study is motivated by the paradox of Indonesia's halal industry, which has experienced significant quantitative growth as one of the leading countries in the global halal industry, supported by the world's largest Muslim population (approximately 230 million people) and total Muslim expenditure reaching USD 184 billion in 2020. According to the Indonesia Halal Industry Master Plan 2023–2029, this sector is projected to continue expanding with strong policy support and increasing competitiveness. Indonesia has also risen to third place in the global halal economy in 2023. However, behind this growth lies a gap between the legal-formal aspect (halal certification) and the substantive value aspect (organizational behavior), where halal practices are often perceived merely as administrative compliance rather than as a comprehensive value transformation. This condition may lead to a paradoxical halal industry—legally compliant but lacking in value substance.

On the other hand, conventional Organizational Citizenship Behavior (OCB) theory has not fully captured the spiritual dimension of Islamic organizational behavior, while technological development in the halal industry has not been systematically integrated with the value framework of *maqāṣid al-sharī'ah*. Therefore, this study aims to comprehensively analyze the transformation of a systemic OCB model based on *maqāṣid al-sharī'ah* in the technological era by developing an integrative model linking Islamic leadership, spiritual motivation, human resource quality, sharia-based technology, and employee satisfaction.

This study employs a mixed-methods approach integrating three analytical methods. The quantitative approach uses Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with a sample of 300 respondents from three halal industrial zones in Indonesia. The qualitative approach utilizes NVivo analysis through in-depth interviews, focus group discussions (FGDs), and participant observation to explore meanings and value constructions. Furthermore, a multi-criteria decision-making approach using the

Analytic Network Process (ANP) is applied as an integrative method to quantify qualitative findings, reinforce quantitative results, and determine the priority and dominance of variables within a non-linear and interdependent system.

The SEM-PLS results indicate that: (1) Islamic leadership significantly influences employee satisfaction ($\beta = 0.239$; $p = 0.014$), but does not directly affect OCB; (2) spiritual motivation significantly affects both employee satisfaction ($\beta = 0.264$; $p = 0.008$) and OCB ($\beta = 0.293$; $p = 0.007$); (3) Islamic human resource quality has the strongest influence on OCB ($\beta = 0.684$; $p = 0.000$), but is not significant for satisfaction; (4) sharia-based technology does not significantly affect satisfaction or OCB; (5) employee satisfaction significantly influences OCB ($\beta = 0.317$; $p = 0.000$); and (6) satisfaction mediates the effects of spiritual motivation ($\beta = 0.093$; $p = 0.021$) and human resource quality ($\beta = 0.217$; $p = 0.001$) on OCB. The R^2 values of 0.736 (employee satisfaction) and 0.686 (OCB) indicate strong predictive power.

Qualitative findings reveal that leadership is interpreted as amanah (trust), moral exemplarity, justice, and consultation (shura); spiritual motivation as intention of worship (ibadah), afterlife orientation, and pursuit of blessings; human resource quality as the integration of 'ilm (knowledge) and akhlaq (ethics); technology as an instrument of transparency and accountability; employee satisfaction as a multidimensional condition; and Islamic OCB as behaviors such as ta'awun (mutual assistance), itqan (excellence), shabr (patience), shura, and husn al-khulq (good character). The central themes of ibadah and amanah emerge as integrative values across all constructs.

The ANP results show that, from a systemic perspective, Islamic leadership has the highest priority weight (63.6%), followed by spiritual motivation (16.5%), sharia-based technology (11.5%), and Islamic human resource quality (8.4%). These findings indicate that although leadership is not always dominant directly in the SEM results, it is the most strategic factor in the overall system. ANP also confirms that the relationships among variables are interdependent and non-linear, indicating that Islamic OCB emerges from complex

interactions among values, organizational factors, and psychological conditions.

The integration of findings results in the Integrative Technology–Islamic Organizational Behavior (IT–IOB) model, which proposes six main postulates: Islamic leadership as the value center, spiritual motivation as the driving force, human resource quality as the foundation of integrity, technology as an instrument of maqāṣid, employee satisfaction as the system equilibrium point, and maqāṣid-based OCB as the systemic output reflecting maslahah (collective well-being). This model demonstrates that Islamic OCB is formed through systemic interactions grounded in maqāṣid al-sharī‘ah, aligned with the systems perspective.

This study contributes theoretically by extending OCB theory with a transcendental dimension, integrating maqāṣid al-sharī‘ah into organizational behavior analysis, and strengthening the systemic approach through ANP. Practically, it recommends the development of maqāṣid-centered leadership, strengthening Islamic human resources, and value-oriented technology integration. From a policy perspective, it encourages expanding halal industry standards beyond products to include organizational behavior. Thus, this study contributes to the development of a halal industry that is not only economically competitive but also value-driven and oriented toward holistic well-being.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior; Maqasid al-Shariah; Islamic Leadership; Spiritual Motivation; Halal Industry; ANP; Mixed Methods

الملخص

تتبع هذه الدراسة من ظاهرة المفارقة في صناعة الحلال في إندونيسيا، حيث تشهد نموًا كميًا ملحوظًا بوصفها إحدى الدول الرائدة عالميًا في تطوير صناعة الحلال، مع أكبر عدد من السكان المسلمين في العالم (حوالي ٢٣٠ مليون نسمة) وقيمة إنفاق بلغت ١٨٤ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٢٠. ووفقًا للخطة الرئيسية لصناعة الحلال في إندونيسيا ٢٠٢٣-٢٠٢٩، يُتوقع أن يستمر هذا القطاع في النمو مدعومًا بسياسات قوية وتعزيز القدرة التنافسية. كما نجحت إندونيسيا في الارتقاء إلى المرتبة الثالثة عالميًا في الاقتصاد الحلال عام ٢٠٢٣. ومع ذلك، تكشف هذه التطورات عن فجوة بين الجانب القانوني الشكلي (شهادات الحلال) والجانب القيمي الجوهرى (السلوك التنظيمي)، حيث لا يزال تطبيق الحلال يُفهم غالبًا في إطار الامتثال الإداري، دون أن يتحول إلى منظومة قيم شاملة، مما قد يؤدي إلى نشوء صناعة حلال قانونية من حيث الشكل لكنها ضعيفة من حيث القيم.

من ناحية أخرى، لا تزال نظرية سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) التقليدية غير قادرة بشكل كامل على تفسير البعد الروحي في السلوك التنظيمي الإسلامي، كما أن تطور التكنولوجيا في صناعة الحلال لم يُدمج بعد بصورة منهجية ضمن إطار مقاصد الشريعة. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل التحول نحو نموذج نظامي متكامل لسلوك المواطنة التنظيمية القائم على مقاصد الشريعة في عصر التكنولوجيا، من خلال تطوير نموذج تكاملي يربط بين القيادة الإسلامية، والدافعية الروحية، وجودة الموارد البشرية، والتكنولوجيا المتوافقة مع الشريعة، ورضا الموظفين.

اعتمدت الدراسة منهجية مختلطة (Mixed Methods) من خلال دمج ثلاث أدوات تحليلية. حيث استخدم المنهج الكمي عبر نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS) على عينة مكونة من ٣٠٠ مستجيب من ثلاث مناطق صناعية حلال في إندونيسيا. أما المنهج النوعي فقد استخدم تحليل NVivo من خلال مقابلات متعمقة، ومجموعات نقاش مركزة، وملاحظة بالمشاركة لاستخلاص المعاني وبناء القيم. كما استخدمت طريقة تحليل الشبكات التحليلية (ANP) كمنهج تكاملي لتحويل

النتائج النوعية إلى قيم كمية، وتعزيز النتائج الكمية، وتحديد أولويات المتغيرات ضمن نظام يتسم بالتعقيد وعدم الخطية والتداخل.

أظهرت نتائج تحليل SEM-PLS ما يلي: (١) أن القيادة الإسلامية تؤثر بشكل معنوي على رضا الموظفين ($\beta=0.239$)؛ ($p=0.014$) ، لكنها لا تؤثر مباشرة على سلوك المواطنة التنظيمية؛ (٢) أن الدافعية الروحية تؤثر بشكل معنوي على كل من الرضا ($\beta=0.264$)؛ ($p=0.008$) و سلوك المواطنة التنظيمية ($\beta=0.293$)؛ ($p=0.007$) ؛ (٣) أن جودة الموارد البشرية الإسلامية تُعد العامل الأقوى تأثيراً على سلوك المواطنة التنظيمية ($\beta=0.684$)؛ ($p=0.000$) ، لكنها غير مؤثرة معنوياً على الرضا؛ (٤) أن التكنولوجيا المتوافقة مع الشريعة لا تؤثر بشكل معنوي على الرضا أو السلوك؛ (٥) أن رضا الموظفين يؤثر بشكل معنوي على سلوك المواطنة التنظيمية ($\beta=0.317$)؛ ($p=0.000$) ؛ (٦) أن الرضا يتوسط تأثير الدافعية الروحية ($\beta=0.093$) ؛ ($p=0.021$) وجودة الموارد البشرية ($\beta=0.217$) ؛ ($p=0.001$) على سلوك المواطنة التنظيمية. كما تشير قيم R^2 البالغة ٠,٧٣٦ (للرضا) و ٠,٦٨٦ (لسلوك المواطنة التنظيمية) إلى قوة تفسيرية عالية للنموذج.

وكشفت نتائج التحليل النوعي باستخدام NVivo أن القيادة تُفهم بوصفها أمانة وقُدوة أخلاقية وعدالة وشورى؛ والدافعية الروحية بوصفها نية العبادة والتوجه نحو الآخرة والسعي إلى البركة؛ وجودة الموارد البشرية بوصفها تكاملاً بين العلم والأخلاق؛ والتكنولوجيا بوصفها أداة للشفافية والأمانة؛ ورضا الموظفين بوصفه حالة متعددة الأبعاد؛ وسلوك المواطنة التنظيمية الإسلامي بوصفه سلوك التعاون والإتقان والصبر والشورى وحسن الخلق. وقد برز مفهوماً "العبادة" و "الأمانة" كقيمتين محوريّتين تكامليتين في جميع المتغيرات.

أما نتائج تحليل ANP فقد أظهرت أن القيادة الإسلامية تحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية (٦,٦٣٪)، تليها الدافعية الروحية (٥,١٦٪)، ثم التكنولوجيا المتوافقة مع الشريعة (٥,١١٪)، وأخيراً جودة الموارد البشرية الإسلامية (٤,٨٪). وتشير هذه النتائج إلى أنه رغم أن تأثير القيادة لا يظهر دائماً بشكل مباشر في نموذج SEM ، إلا أنها تُعد العامل الأكثر استراتيجياً في بناء سلوك المواطنة التنظيمية من منظور نظامي. كما تؤكد نتائج ANP أن العلاقات بين المتغيرات تتسم بالتداخل والتأثير المتبادل وغير الخطي، مما يعني أن تشكيل

سلوك المواطنة التنظيمية الإسلامي هو نتاج تفاعل معقد بين القيم والعوامل التنظيمية والحالات النفسية.

وأفضى تكامل النتائج إلى صياغة نموذج السلوك التنظيمي الإسلامي القائم على التكنولوجيا (IT-IOB)، الذي يقوم على ستة مرتكزات رئيسية: القيادة الإسلامية كمركز للقيم، والدافعية الروحية كمصدر للطاقة المحركة، وجودة الموارد البشرية كأساس للنزاهة، والتكنولوجيا كأداة لتحقيق مقاصد الشريعة، ورضا الموظفين كنقطة توازن للنظام، وسلوك المواطنة التنظيمية القائم على المقاصد كمخرج نظامي يعكس تحقيق المصلحة. ويؤكد هذا النموذج أن سلوك المواطنة التنظيمية الإسلامي يتشكل من خلال تفاعل نظامي قائم على قيم مقاصد الشريعة وفق المنظور المقاصدي.

تُسهّم هذه الدراسة نظريًا في تطوير مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية عبر إدماج البعد الروحي، ودمج مقاصد الشريعة في تحليل السلوك التنظيمي، وتعزيز المنهج النظامي باستخدام ANP. أما عمليًا، فتوصي الدراسة بتطوير القيادة القائمة على المقاصد، وتعزيز الموارد البشرية الإسلامية، ودمج التكنولوجيا ذات التوجه القيمي. وعلى مستوى السياسات، تدعو الدراسة إلى توسيع معايير صناعة الحلال لتشمل السلوك التنظيمي إلى جانب المنتجات. وبذلك، تسهّم هذه الدراسة في تحقيق صناعة حلال لا تتميز فقط اقتصاديًا، بل أيضًا بالنزاهة وتحقيق المصلحة العامة.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، مقاصد الشريعة، القيادة، الدافعية الروحية، صناعة الحلال، ANP، المنهجية المختلطة.

MOTTO

Mengejar kebaikan
untuk
Memberikan yang terbaik,

Menebar Kebaikan
untuk
menuai kebaikan yang lebih baik.

Hiduplah dengan penuh kebermanfaatn
bukan Memanfaatkan

Ma Fii Qalbi Ghairullah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan disertasi ini sebagai tanda bakti ku padamu, menyambung kisah yang hampir sirna, walau kita tak lagi berjumpa di dunia ini, namun didikan, nasihat serta semangat mu selalu melekat menyertai hari-hari kami.

Terima Kasih
Ayah dan Ibu

Selain itu, ku persembahkan juga disertasi ini kepada kunci Syurga ku, duniaku, separuh Dien ku, karena ijin mu lah aku dapat melangkah sejauh ini, ridho mu lah aku dapat berdiri disini. Semoga Allah terus meridhoi kebersamaan kita

Aamiin

Kupersembahkan pula untuk permata hati hatiku, adik-adik terbaik ku juga seluruh keluarga. Kalian adalah penyemangat yang mewarnai setiap langkah demi langkah kebersamaan kita dalam menuju kedewasaan.

Tidak lupa, persembahan terbesar adalah untuk orang-orang yang telah memberikan ilmu, dukungan, motivasi dan segala hal yang menjadikanku bermanfaat dalam kehidupan.

Yayasan, Guru dan Dosen juga Teman sejawat tempat dimana kita bertukar fikiran, berbuat dan berkarya dengan ketulusan menuju suatu kemaslahatan.

Terima Kasih

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543.b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	s	es (dengan titik atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Žāl	Ž	zet (dengan titik atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zā'	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik bawah)
ظ	Žā'	ẓ	zet (dengan titik bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ghain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em

ن	Nūn	N	En
و	Wāw	W	We
هـ	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

Kata Arab	Ditulis
مُدَّة مُتَعَدِّدَةٌ	<i>muddah muta 'ddidah</i>
رَجُلٌ مُتَفَانِنٌ مُتَعَيِّنٌ	<i>rajul mutafannin muta 'ayyin</i>

C. Vokal Pendek

Ḥarakah	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
Fatḥah	A	مَنْ نَصَرَ وَقَاتَلَ	<i>man naṣar wa qatal</i>
Kasrah	I	كَمْ مِنْ فِئَةٍ	<i>kamm min fi'ah</i>
Ḍammah	U	سُدُسٌ وَخَمْسٌ وَثَلَاثٌ	<i>sudus wa khumus wa sulūs</i>

D. Vokal Panjang

Ḥarakah	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
Fatḥah	Ā	فَتَاحُ رِزَاقِ مَنَّانٍ	<i>fattāḥ razzāq mannān</i>
Kasrah	Ī	مَسْكِينٌ وَفَقِيرٌ	<i>miskīn wa faqīr</i>
Ḍammah	Ū	دُخُولٌ وَخُرُوجٌ	<i>dukhūl wa khurūj</i>

E. Huruf Diftong

Kasus	Ditulis	Kata Arab	Ditulis
Fatḥah bertemu wāw mati	Aw	مَوْلُودٌ	<i>Maulūd</i>
Fatḥah bertemu yā' mati	Ai	مُهَيِّمِينَ	<i>Muhaimin</i>

F. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata

Kata Arab	Ditulis
أَنْتُمْ	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ لِلْكَافِرِينَ	<i>u'iddat li alkāfirīn</i>
لِئِنْ شَكَرْتُمْ	<i>la'in syakartum</i>
إِعَانَةَ الطَّالِبِينَ	<i>i'ānah at-ṭālibīn</i>

G. Huruf Ta' Tā' Marbūṭah

1. Bila dimatikan, ditulis dengan huruf "h".

Kata Arab	Ditulis
زوجة جزيلة	<i>zaujah jazīlah</i>
جزية محدودة	<i>jizyah muḥaddadah</i>

Keterangan:

Ketentuan ini tidak berlaku terhadap kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya.

Bila diikuti oleh kata sandang "al-" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan "h".

Kata Arab	Ditulis
تكملة المجموع	<i>takmilah al-majmū'</i>
حلاوة المحبة	<i>ḥalāwah al-maḥabbah</i>

2. Bila tā' marbūṭah hidup atau dengan ḥarakah (*fathah*, *kasrah*, atau *ḍammah*), maka ditulis dengan "t" berikut huruf vokal yang relevan.

Kata Arab	Ditulis
زكاة الفطر	<i>zakātu al-fītri</i>
إلى حضرة المصطفى	<i>ilā ḥaḍrati al-muṣṭafā</i>
جلالة العلماء	<i>jalālata al-'ulamā</i>

H. Kata Sandang *alif* dan *lām* atau "al-"

1. Bila diikuti huruf *gamariyyah*

Kata Arab	Ditulis
بحث المسائل	<i>baḥṣ al-masā'il</i>
المحصول للغزالي	<i>al-maḥṣūl li al-Ghazālī</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah*, ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf "l" (el)-nya.

Kata Arab	Ditulis
إعانة الطالبين	<i>i'ānah at-tālibīn</i>
الرسالة للشافعي	<i>ar-risālah li asy-Syāfi'ī</i>
شذرات الذهب	<i>syazarāt az-żahab</i>

KATA PENGANTAR



الحمد لله الذي علم بالقلم علم الانسان ما لم يعلم والصلاة والسلام على
سيدنا محمد خير الانام وعلى اله وصحبه الى يوم الزحام اما بعد

Alhamdulillahilahi robbil'alamiin, Segala puji kami haturkan ke hadirat Allah SWT, yang telah mencurahkan berkah, rahmat, serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun menuju ke zaman terang benderang yaitu agama Islam.

Bahwa penyelesaian Disertasi yang berjudul Model Sistemik Organizational Citizenship Behavior Dalam Era Teknologi Berbasis Maqasid Syariah Pada Industri Halal Indonesia, guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Syariah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta ini, tentu tidak lepas dari banyak bantuan berbagai pihak. Untuk itu, patut kiranya dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D, selaku Rektor Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta Jajaran Wakil Rektor.
2. Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag, selaku selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum.
3. Dr. Kholid Zulfa, M.Si selaku Kepala Prodi Program Studi Doktor Ilmu Syari'ah.
4. Dr. Gusnam Haris, S.Ag.,M.Ag selaku Sekertaris Program Studi Doktor Ilmu Syari'ah. Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum. selaku Promotor Disertasi yang telah mengarahkan dan membantu Peneliti dalam menyelesaikan Disertasi ini dengan sebaik-baiknya.
6. Prof. Dr. Ahmad Rodoni M.M. selaku Co.Promotor Disertasi yang telah mengarahkan dan membantu Peneliti dalam menyelesaikan Disertasi ini dengan sebaik-baiknya.
7. Dr. Ocktoberinsyah, M.Ag, Selaku Penguji yang telah mengarahkan dan membantu Peneliti dalam menyelesaikan Disertasi ini dengan sebaik-baiknya.
8. Dr. Joko Setyono,S.E.,M.Si Selaku Penguji yang telah mengarahkan dan membantu Peneliti dalam menyelesaikan Disertasi ini dengan sebaik-baiknya.
9. Prof. Dr. Erika Setyani Kusumaputri,S.Psi.,M.Si Selaku Penguji yang telah mengarahkan dan membantu Peneliti dalam menyelesaikan Disertasi ini dengan sebaik-baiknya.
10. Yayasan dan Civitas Akademik STEBIS Bina Mandiri Bogor.
11. Civitas Akademik Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 28 Agustus 2025 M

4 Rabi'ul Awal 1447 H

Peneliti,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Destiana Kumala,S.Kom.,M.M

NIM. 22303012014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN & BEBAS PLAGIARISME	iii
PENGESAHAN	iv
YUDISIUM	v
DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI	vi
PENGESAHAN PROMOTOR	vii
NOTA DINAS	viii
ABSTRAK	xiii
MOTTO	xxii
PERSEMBAHAN	xxiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xxiv
KATA PENGANTAR	xxvii
DAFTAR ISI	xxix
DAFTAR TABEL	xxxiv
DAFTAR GAMBAR	xxxvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	22
C. Rumusan Masalah.....	24
D. Tujuan Penelitian.....	24
E. Manfaat dan Signifikansi Penelitian.....	25
F. Ruang Lingkup dan Batasan penelitian.....	29
G. Kebaharuan Penelitian.....	30
H. Sistematika Penulisan Disertasi.....	32

BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu.....	35
B. Landasan Teori.....	39
1. Grand Theory, Maqashid Syariah sebagai Pondasi Filosofis.....	39

2. Middle Theory <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	54
3. Variabel-Variabel Penelitian	60
a. Teori Kepemimpinan (<i>Path Goal Theory</i>).....	60
b. Teori Motivasi (<i>Expectancy Theory</i>).....	63
c. Teori Peningkatan Kualitas SDM(<i>Jobs Performance Model</i>)	66
d. Teori Teknologi (UTAUT)	70
e. Teori Kepuasan Pegawai (<i>Herzberg's Two Factor Theory</i>)	74
4. Transformasi	76
5. Model Konseptual Teoritis Integratif.....	82
C. Definisi dan Konsep Operasional Variabel	87
D. Desain Penelitian	92
E. Kerangka Pemikiran Penelitian	96
F. Logika Kerangka Pemikiran	99
G. Pengembangan Hipotesis Penelitian (Kuantitatif – SEM PLS)	100
H. Proposisi Penelitian (Kualitatif – NVIVO).....	103
I. Kriteria dan Elemen Keputusan <i>Analytic Network Process (ANP)</i>	106
J. Justifikasi Teoretis Penggunaan <i>Analytic Network Process (ANP)</i>	110

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Paradigma Penelitian.....	117
B. Pendekatan dan jenis penelitian(<i>Mix Method</i>).....	118
C. Lokasi dan Subjek Penelitian	122
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	134
E. Teknik Analisis Data.....	136
1. Metode Kuantitatif (SEM PLS)	136
a. Spesifikasi Model SEM-PLS	136
b. Sampel Penelitian	139
c. Teknis Analisis Data	139
d. Model Pengukuran (Outer Model)	143

e. Model Pengukuran (Inner Model).....	144
f. Kontruksi Diagram Jalur	145
g. Konversi Diagram Jalur dalam Sistem Persamaan	148
h. Evaluasi Goodness of Fit.....	150
i. Pengujian Hipotesis.....	151
2. Metode Kualitatif NVivo	153
a. Analisis Deskriptif Kualitatif	153
b. Analisis Data dengan NVivo 15.....	156
c. Jenis Pendekatan penelitian	157
d. Sumber Data.....	158
e. Teknik Pengumpulan Data	159
f. Proses Analisis Data Nvivo.....	159
g. Uji Keabsahan Data Kualitatif	163
3. Analisis Pengambilan Keputusan (ANP)	166
a. Identifikasi elemen dan hubungan antar kriteria/sub kriteria	167
b. Penyusunan Model Jaringan (<i>Network Model</i>)	168
c. <i>Pairwise Comparison</i>	169
d. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak <i>Super Decision</i>	170
e. Pemeriksaan Konsistensi dan normalisasi Matriks	171
f. Perhitungan Bobot Prioritas	172
g. Teknik Integrasi Data (<i>Mixing Data</i>)	173
F. Integrasi Data Kuantitatif dan Kualitatif.....	175
G. Uji Keabsahan Data dan Etika Penelitian	176

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Kuantitatif.....	181
1. Hasil Analisis Deskriptif Kuantitatif	181
a. Karakteristik Responden	181
1) Berdasarkan Jenis Kelamin	181
2) Berdasarkan usia	182

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan	182
4) Berdasarkan lama bekerja	183
5) Berdasarkan Kawasan Industri Halal	184
b. Analisis Deskriptif per variabel.....	185
1) Analisis Deskriptif Valrialbel Kepemimpinan (X1).....	185
2) Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2)	188
3) Analisis Deskriptif Peningkatan Kualitas SDM (X ₃).....	190
4) Analisisi Deskriptif Penggunaan Teknologi (X ₄).....	193
5) Analisisi Deskriptif Kepuasan Pegawai (Z).....	195
6) Analisis Deskriptif OCB	197
2. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)....	200
a. Validitas Kovergen.....	201
b. Validitas Diskriminan	204
c. Uji Composite Reliability.....	211
d. Cronbach's Alpha.....	212
e. Impretasi Hasil Outer	214
3. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	215
a. Uji Multikolinieritas (<i>Collinearity</i> <i>Assesment</i>).....	217
b. Koefisien Determinasi (R ²)	218
c. Uji Effect Size (F ²).....	220
d. Predictive Relevance (Q ²).....	222
e. Uji Path Coeffisient dan Signifikansi (<i>Bootstrapping</i>)	224
f. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	227
g. Impretasi Hasil (<i>Inner Model</i>).....	229
B. Hasil Analisis Kualitatif	231
1. Hasil Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	231
2. Hasil Analisis Tematik.....	231

a. Framework Matrices	232
b. Frekuensi Kemunculan Tema (<i>Matrix Coding Query</i>).....	235
c. <i>Analytical Map</i>	238
d. Visualisasi Hasil Analisis.....	244
1) Word Cloud.....	244
2) Tree Diagram.....	246
3. Hasil Coding dan Kategori Tema.....	259
4. Hubungan Antar Tema.....	259
5. Temuan Utama Penelitian	260
6. Interpretasi Temuan Berdasarkan Teori.....	260
C. Hasil Analisis Model Keputusan ANP	261
1. Struktur Model Jaringan ANP.....	262
2. Hasil Perbandingan Berpasangan (Pairwise Comparison).....	277
3. Hasil Prioritas Global	280
4. Hasil Supermatrix, Limit Supermatrix, dan Bobot Global	283
5. Uji Konsistensi dan Validitas Model	287
D. Integrasi Temuan Hasil Penelitian	289
E. Pembahasan Hasil Temuan	300
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	309
B. Kontribusi Teoritis dan Praktis	311
C. Kontribusi dan Novelty Penelitian.....	316
D. Keterbatasan Penelitian.....	317
E. Rekomendasi.....	317
DAFTAR PUSTAKA	319
LAMPIRAN	329
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	396

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Aspek Perbandingan Teori Maqosid Syariah	53
Tabel 2.2	Interpretasi dimensi OCB dalam perspektif maqashid syariah	59
Tabel 2.3	Tabel Definisi Operasional Variabel	89
Tabel 2.4	Logika Transendental	100
Tabel 2.5	Ringkasan Hipotesis Penelitian	103
Tabel 3.1	Karakteristik Pendekatan Penelitian	119
Tabel 3.2	Perbandingan Kawasan Industri Halal di Indonesia.....	131
Tabel 3.3	Informan Penelitian	154
Tabel 4.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	181
Tabel 4.2	Berdasarkan Usia	182
Tabel 4.3	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	183
Tabel 4.4	Berdasarkan lama bekerja.....	183
Tabel 4.5	Berdasarkan Wilayah bekerja.....	184
Tabel 4.6	Frekuensi Jawaban Kepemimpinan (X_1).....	185
Tabel 4.7	Frekuensi Jawaban Motivasi (X_2).....	188
Tabel 4.8	Frekuensi Jawaban Peningkatan Kualitas SDM (X_3).....	191
Tabel 4.9	Frekuensi Jawaban Penggunaan Teknologi (X_4)....	193
Tabel 4.10	Frekuensi Jawaban Kepuasan Pegawai (Z).....	195
Tabel 4.11	Frekuensi Organizational Citizen Behavior (Y).....	198
Tabel 4.12	Hasil Indikator Validitas dan Convergent Validity (AVE)	202
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Diskriminan (AVE)	205
Tabel 4.14	Hasil Nilai Validitas Diskriminan (<i>Fornell-Larcker Criterion</i>).....	206
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>)..	209
Tabel 4.16	Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	211
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	213
Tabel 4.18	Hasil Uji <i>Collinearity Assessment</i> (VIF).....	217
Tabel 4.19	Hasil Uji <i>Coefficient of Determination</i> (R^2)	219

Tabel 4.20	Hasil uji <i>effect size</i> (f^2).....	221
Tabel 4.21	Hasil <i>Uji Predictive Relevance</i> (Q^2).....	223
Tabel 4.22	Hasil Uji Path Coefficient dan Signifikansi (Bootstrapping).....	224
Tabel 4.23	Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	227
Tabel 4.24	Tabel Partisipan Wawancara	232
Tabel 4.25	Framework Matrices.....	236
Tabel 4.26	Tabel Hubungan Antar Tema	239
Tabel 4.27	Matriks Perbandingan Kriteria	278
Tabel 4.28	Hasil Prioritas Global ANP terhadap OCB Islami .	280
Tabel 4.29	Hasil Bobot Lokal dan Global Kriteria ANP.....	284
Tabel 4.30	Consistency Ratio	288
Tabel 4.31	Integrasi Hasil Penelitian terhadap Pembentukan Model	297
Tabel 4.32	Perbandingan Konseptual Model Sistemik IOB dan IT-IOB	305



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Transformasi perkembangan Industri Halal.....	2
Gambar 1.2.	Milestones Pengembangan Industri Halal di Indonesia	4
Gambar 2.1.	Peta Konsep Maqosid Syariah menurut Imam Asyatibi.....	44
Gambar 2.2.	Desain Penelitian	92
Gambar 2.3	Kerangka Penelitian	96
Gambar 2.4	Model Konseptual ANP	111
Gambar 3.1	Integrasi Metode Penelitian.....	121
Gambar 3.2	Langkah-Langkah Analisis PLS	143
Gambar 3.3	Diagram Jalur Penelitian	147
Gambar 4.1	Gambar Pengukuran Outer Model	201
Gambar 4.2	Model Inner.....	217
Gambar 4.3	Wordcloud.....	244
Gambar 4.4	Perspektif Maqashid Syariah mempengaruhi kepemimpinan.....	246
Gambar 4.5	Perspektif Maqashid Syariah mempengaruhi Motivasi	248
Gambar 4.6	Perspektif Maqashid Syariah mempengaruhi Kualitas SDM.....	250
Gambar 4.7	Perspektif Maqashid Syariah mempengaruhi Teknologi	252
Gambar 4.8	Perspektif Maqashid Syariah mempengaruhi Kepuasan pegawai.....	254
Gambar 4.9	Perspektif Maqashid Syariah Mempengaruhi OCB	256
Gambar 4.10	Gambar network interdependence.....	269
Gambar 4.11	Visual Model Jaringan ANP	277
Gambar 4.12	Output Limit Supermatrix ANP	286

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia telah menjadi salah satu negara terdepan yang mengembangkan industri halal di berbagai sektor. Hal ini akan menjadi peluang besar bagi para investor dan perusahaan untuk mengembangkan bisnis halal. Pengembangan industri halal menjadi salah satu solusi strategis dalam mencari potensi ekonomi baru yang berkelanjutan di tengah proses industrialisasi di Indonesia saat ini¹. Industri halal mencakup aktivitas memproses atau mengolah barang dan jasa yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam, melibatkan penggunaan bahan baku, sarana, dan proses produksi yang diizinkan, serta menghasilkan produk halal².

Selain itu, industri ini juga mencakup rantai nilai yang berkaitan dengan gaya hidup halal, yang mengedepankan kesehatan, kualitas, dan keberlanjutan³. Laporan *State of the Global Economy Report* (SGIER) 2022 menyebutkan bahwa sektor-sektor unggulan yang menopang industri halal global meliputi makanan dan minuman halal, farmasi dan kosmetik halal, pariwisata ramah Muslim, serta mode busana sederhana (*modest fashion*)⁴. Sektor media dan rekreasi yang mengusung gaya hidup halal juga semakin berkembang dan menjadi bagian integral dari sektor ekonomi kreatif di Indonesia.

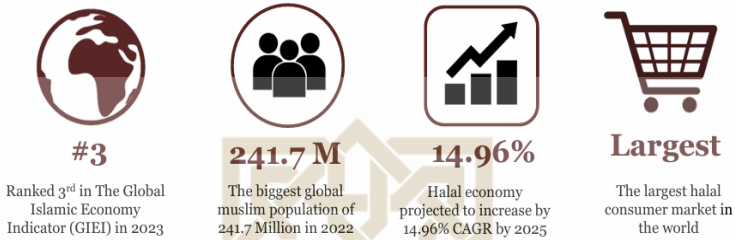
¹ KNEKS, “-Master Plan Industri Halal,” n.d., <https://kneks.go.id/storage/upload/1698379014-Master Plan Industri Halal Indonesia 2023-2029 Summary.pdf>.

² Fitra Lestari et al., “An Integrated Framework for the Measurement of Halal Good Manufacturing Practices on the Case of SMEs in the Food Sector,” *Journal of Islamic Marketing* 14, no. 1 (2023): 82–105.

³ Norasekin Ab Rashid and Jamil Bojei, “The Relationship between Halal Traceability System Adoption and Environmental Factors on Halal Food Supply Chain Integrity in Malaysia,” *Journal of Islamic Marketing* 11, no. 1 (2020): 117–42.

⁴ KNEKS, “-Master Plan Industri Halal.”

Industri di Indonesia saat ini sedang mengalami transformasi besar-besaran, terutama dengan berkembangnya sektor industri halal yang kini menjadi salah satu pilar utama dalam ekonomi nasional⁵. Pertumbuhan industri halal tidak hanya mencerminkan peningkatan konsumsi domestik, tetapi juga menggarisbawahi potensi besar dalam ekspor dan investasi.



Gambar 1.1 Transformasi perkembangan Industri Halal

Sumber : DinarStandard & National c Finance Committee

Berdasarkan Master Plan Industri Halal Indonesia 2023-2029, sektor ini diproyeksikan tumbuh secara signifikan, didukung oleh kebijakan yang kuat serta peningkatan produktivitas dan daya saing⁶. Transformasi ini terjadi di tengah dinamika global yang semakin kompleks, di mana industri halal global terus menunjukkan pertumbuhan positif⁷. Pada 2021, terdapat 1,9 miliar penduduk Muslim di seluruh dunia dengan belanja sebesar USD 2 triliun untuk produk halal, angka yang diperkirakan meningkat menjadi USD 4,96 triliun pada 2030.

Indonesia, sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, berada di garis depan dalam pasar ini, mencatatkan pengeluaran

⁵ Batara Surya et al., “Economic Growth, Increasing Productivity of SMEs, and Open Innovation,” *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7, no. 1 (2021): 20.

⁶ KNEKS, “-Master Plan Industri Halal.”

⁷ Sorna Umme Saima, Radin Badaruddin Radin Firdaus, and others, “Challenges and Ways Forward for the Malaysian SMEs in the Halal Food Industry: A Systematic Review.,” *Slovak Journal of Food Sciences/Potravinarstvo* 18 (2024).

umat Muslim domestik sebesar USD 184 miliar pada 2020, dengan proyeksi peningkatan hingga USD 281,6 miliar pada 2025⁸. Peningkatan posisi Indonesia ke peringkat ketiga dalam perkembangan ekonomi halal global pada 2023 menunjukkan kemajuan signifikan yang telah dicapai. Potensi kontribusi ekonomi halal terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia diperkirakan mencapai USD 5,1 miliar per tahun melalui ekspor dan investasi, menurut *Indonesia Halal Markets Report 2021/2022*⁹.

Untuk memaksimalkan potensi tersebut, penguatan ekosistem industri halal nasional menjadi prioritas strategis, mencakup pengembangan kawasan industri halal, sertifikasi halal yang terintegrasi, serta peningkatan kapasitas pelaku usaha, khususnya UMKM¹⁰.

Pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) dan berbagai kementerian terkait terus mendorong akselerasi sertifikasi halal sebagai prasyarat akses pasar global. Selain itu, kolaborasi antara sektor publik dan swasta, termasuk lembaga keuangan syariah, diharapkan dapat memperkuat pembiayaan, inovasi produk, serta distribusi yang efisien dalam rantai nilai halal¹¹. Langkah-langkah ini diharapkan tidak hanya memperluas kontribusi ekonomi halal terhadap PDB nasional, tetapi juga menjadikan Indonesia sebagai pusat produksi dan inovasi halal dunia¹².

⁸Indonesia.go.id, “Indonesia.Go.Id,” 2024, <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8000/percepatan-industri-halal-nasional?lang=1>.

⁹“Indonesia Halal Markets Report 2021/2022,” n.d., https://isef.co.id/wp-content/uploads/2021/10/ReportIndonesiaHalal2021_2022.pdf.

¹⁰ Ertien R Nawangsari et al., *Halal Certification Policy: Boosting Performance and Policy Recommendation for Empowering SMEs in East Java* (MEGA PRESS NUSANTARA, 2023).

¹¹ Laila A H F Dashti et al., “Enhancing Halal Food Traceability: A Model for Rebuilding Trust and Integrity in Muslim Countries,” *Journal of Islamic Marketing* 15, no. 12 (2024): 3382–3408.

¹² Moh Agus Nugroho et al., “Factors Driving the Growth of the Halal Industry in Top GIEI Countries: The Role of Domestic Investment, FDI and Economic Freedom,” *Journal of Islamic Marketing*, 2025.



Sumber : Kajian Roadmap Industri Halal (dimodifikasi), Bank Indonesia

Gambar 1.2 Milestones Pengembangan Industri Halal di Indonesia

Terdapat beberapa kawasan industri halal yang sudah ditetapkan Pemerintah, di antaranya Halal Modern Valley di Serang, Banten yang menjadi pionir dalam pengembangan industri halal di Indonesia, Safe N Lock Halal Industrial Park di Sidoarjo, Jawa Timur yang menjadi pusat pengembangan industri halal terutama untuk produk-produk makanan, serta kawasan-kawasan lain yang fokus pada pengembangan industri halal terintegrasi mulai dari produksi hingga distribusi¹³. Keberadaan kawasan-kawasan ini menunjukkan keseriusan pemerintah dalam membangun ekosistem halal yang tidak hanya berorientasi pada pasar domestik tetapi juga pasar global.

Namun demikian, keberhasilan pengembangan industri halal tidak hanya ditentukan oleh aspek regulasi, teknologi produksi, kawasan industri, atau sistem sertifikasi semata. Transformasi industri ini memerlukan penyesuaian di berbagai aspek, terutama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM)¹⁴. Di era globalisasi yang

¹³ KNEKS, “-Master Plan Industri Halal.”

¹⁴ Sri Budi Cantika Yuli and Edyta Wojtyla, “Challenges and Strategies in Developing Human Resources for the Halal Industry: Evidence from Indonesia,” *Journal of Innovation in Business and Economics* 4, no. 02 (2020): 77–86.

semakin kompetitif, manajemen SDM dan pengembangan profesionalisme menjadi sangat penting¹⁵. Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mencapai keunggulan organisasi, menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi, serta berperan sebagai sumber keunggulan kompetitif¹⁶.

Pengembangan kemampuan dan keterampilan SDM di sektor industri halal akan menjadi kunci untuk memastikan Indonesia tidak hanya sebagai pasar terbesar, tetapi juga sebagai pemain utama dalam industri halal global. Dengan dukungan kebijakan yang tepat, peningkatan produktivitas, dan fokus pada pengembangan SDM, Indonesia memiliki peluang besar untuk memaksimalkan potensi industri halal sebagai sumber pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan¹⁷.

Dalam praktiknya, keberlanjutan industri halal sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku organisasi yang menjalankan sistem tersebut, khususnya perilaku sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya¹⁸. Pegawai dalam industri halal tidak hanya dituntut untuk memenuhi standar operasional dan prosedural, tetapi juga diharapkan memiliki integritas moral, komitmen spiritual, serta tanggung jawab sosial yang tinggi terhadap nilai-nilai halal yang mereka jalankan. Hal ini menunjukkan bahwa industri halal memiliki karakteristik yang berbeda dengan industri konvensional, karena mengintegrasikan dimensi ekonomi, etika, dan spiritual dalam satu sistem organisasi. Rasulullah ﷺ bersabda:

¹⁵ Zuzana Stofkova and Viera Sukalova, "Sustainable Development of Human Resources in Globalization Period," *Sustainability* 12, no. 18 (2020): 7681.

¹⁶ Raymond Noe et al., *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition* (McGraw-Hill Education New York, NY, USA:, 2006).

¹⁷ Muhammad Yasir Yusuf et al., "Halal Tourism to Promote Community's Economic Growth: A Model for Aceh, Indonesia.," *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities* 29, no. 4 (2021).

¹⁸ Baharudin Othman and Nurul Hudani Md Nawi, "Halal Standards Practices in the Food Industry: The Impact of Halal Assurance and Operations," *Journal of Islamic Marketing*, 2025.

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (profesional, tekun, dan berkualitas). (HR. Thabrani dan Baihaqi)

Hadis ini menegaskan bahwa profesionalisme dan kualitas kerja adalah nilai yang sangat dijunjung dalam Islam. Dalam konteks industri halal, tuntutan untuk bekerja secara profesional (itqan) menjadi semakin penting karena menyangkut amanah menjaga kehalalan produk yang dikonsumsi oleh umat¹⁹. Namun di balik pertumbuhan kuantitatif yang impresif tersebut, muncul pertanyaan fundamental yang belum banyak terjawab secara akademik maupun praktis, yaitu sejauh mana industri halal Indonesia benar-benar mencerminkan nilai-nilai syariah dalam perilaku organisasinya, ataukah hanya tumbuh sebagai fenomena pasar semata yang berorientasi pada keuntungan ekonomi tanpa diiringi internalisasi nilai-nilai Islam yang hakiki.

Pertanyaan ini menjadi semakin kritis ketika kita menyaksikan fenomena kesenjangan yang mengemuka dalam satu dekade terakhir, di mana pertumbuhan industri halal Indonesia lebih didominasi oleh aspek legal-formal seperti sertifikasi halal, labelisasi produk, dan kepatuhan prosedural, dibandingkan aspek substansial-nilai yang mencakup etika organisasi, perilaku kerja Islami, dan spiritualitas sumber daya manusia²⁰.

Akibatnya, terjadi disintegrasi nilai yang mengkhawatirkan, dimana satu sisi produk-produk halal bersertifikat membanjiri pasar dan menunjukkan pertumbuhan luar biasa, namun di sisi lain perilaku organisasi di industri halal belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai Islam yang seharusnya menjadi roh dari seluruh ekosistem halal itu sendiri.

¹⁹ Thuba Jazil and Achmad Firdaus, "The Concept and Practice of Integrity, Honesty, and Fairness in Business: Al-Itqan, Islamic Business Value," *Abdelhak Boudjelida Papers \& Citations* 24 (2024): 75–102.

²⁰ Paul Temporal, *Islamic Branding and Marketing: Creating a Global Islamic Business* (John Wiley \& Sons, 2011).

Beberapa indikator kesenjangan ini dapat diamati dari berbagai penelitian terdahulu yang semakin memperkuat urgensi kajian ini. Sejumlah studi menunjukkan bahwa perkembangan industri halal di berbagai negara Muslim masih didominasi oleh pendekatan kepatuhan formal terhadap standar sertifikasi halal, sementara internalisasi nilai-nilai etika Islam dalam perilaku organisasi belum sepenuhnya terimplementasi secara optimal. Dalam buku manajemen industri halal menemukan bahwa implementasi sistem halal dalam banyak organisasi cenderung berfokus pada pemenuhan persyaratan sertifikasi dan standar teknis, namun belum secara komprehensif mengintegrasikan nilai-nilai etika Islam dalam budaya organisasi dan perilaku kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar halal sering kali dipahami sebagai kewajiban administratif, bukan sebagai transformasi nilai yang menyeluruh dalam sistem organisasi²¹.

Temuan serupa juga diungkapkan oleh Jonathan A. J. Wilson dalam kajian mengenai perkembangan industri halal global yang dipublikasikan dalam *Journal of Islamic Marketing*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa salah satu tantangan utama dalam pengembangan industri halal adalah kesenjangan antara dimensi regulatif dan dimensi nilai, di mana banyak perusahaan mengadopsi sertifikasi halal sebagai strategi pasar untuk meningkatkan kepercayaan konsumen, tetapi belum sepenuhnya menginternalisasikan prinsip-prinsip etika Islam dalam praktik manajemen organisasi dan perilaku sumber daya manusia²².

Selain itu, dalam penelitian Othman bahwa keberhasilan implementasi sistem halal tidak hanya ditentukan oleh standar sertifikasi dan sistem pengawasan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, komitmen manajemen, serta tingkat pemahaman nilai-nilai Islam di kalangan karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa tanpa internalisasi nilai etika dan spiritualitas dalam

²¹ Reza Nurul Ichsan and Venny Fraya Hartin Nst, *Manajemen Industri Halal* (PT Tri Selaras Cendekia, 2024).

²² Jonathan A J Wilson and Jonathan Liu, "Shaping the Halal into a Brand?," *Journal of Islamic Marketing* 1, no. 2 (2010): 107–23.

organisasi, sistem halal berpotensi hanya menjadi mekanisme administratif yang tidak sepenuhnya mencerminkan esensi konsep halal dalam Islam²³.

Lebih lanjut, dalam buku Sertifikat halal 5.0 bahwa pengembangan industri halal yang berkelanjutan memerlukan integrasi antara aspek regulasi, tata kelola organisasi, serta pembentukan perilaku kerja Islami di lingkungan perusahaan. Tanpa integrasi tersebut, perkembangan industri halal berpotensi menghasilkan fenomena yang bersifat paradoks, yaitu kondisi di mana produk yang dihasilkan telah memenuhi standar halal secara formal, namun proses organisasi dan perilaku kerja yang melatarbelakanginya belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keadilan²⁴.

Temuan-temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara kepatuhan formal terhadap standar halal dengan internalisasi nilai-nilai syariah dalam perilaku organisasi. Kesenjangan ini menjadi isu penting yang perlu dikaji secara lebih mendalam, terutama dalam konteks pengembangan industri halal di Indonesia yang saat ini sedang mengalami pertumbuhan pesat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan bagaimana faktor-faktor organisasi, pengembangan sumber daya manusia, serta integrasi nilai-nilai Islam dapat membentuk perilaku organisasi yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah, sehingga industri halal tidak hanya berkembang secara ekonomi dan administratif, tetapi juga secara etis dan spiritual.

Kesenjangan ini berpotensi melahirkan industri halal yang bersifat paradoks, yaitu halal secara hukum tetapi kering secara nilai, sebuah kondisi di mana produknya halal dan bersertifikat, tetapi perilaku organisasinya belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai

²³ Baharudin Othman, Sharifudin Md. Shaarani, and Arsiah Bahron, "The Influence of Knowledge, Attitude and Sensitivity to Government Policies in Halal Certification Process on Organizational Performance," *Journal of Islamic Marketing* 8, no. 3 (2017): 393–408.

²⁴ Pauta Sapa Ardesta et al., *Sertifikat Halal Di Era 5.0: Upaya Mewujudkan Integritas Nilai Ekonomi Syariah* (CV Brimedia Global, 2025).

Islam yang luhur seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan kepedulian sosial. Rasulullah ﷺ bersabda:

لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ

Tidak ada keimanan bagi orang yang tidak memiliki sifat amanah. (HR. Ahmad).

Hadis ini menegaskan bahwa amanah adalah fondasi keimanan. Dalam konteks industri halal, setiap pegawai yang terlibat dalam rantai produksi halal memikul amanah besar untuk menjaga kehalalan dan kualitas produk. Jika amanah ini diabaikan, maka rusaklah fondasi keimanan dalam praktik bisnis. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya mengancam keberkahan (barakah) industri halal yang seharusnya menjadi pembeda utama dengan industri konvensional, tetapi juga dapat merusak kepercayaan publik yang merupakan fondasi utama ekosistem halal. Allah SWT berfirman:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi. (QS. Hud: 85)

Ayat ini melarang praktik-praktik yang merugikan orang lain, termasuk dalam konteks bisnis. Jika industri halal hanya tumbuh secara kuantitatif tetapi perilaku organisasinya merusak nilai-nilai kejujuran dan keadilan, maka sesungguhnya mereka telah membuat kerusakan di bumi. Lebih jauh, jika dibiarkan berlarut-larut, kesenjangan ini dapat melahirkan krisis legitimasi di mana masyarakat mulai mempertanyakan autentisitas industri halal sebagai representasi nilai-nilai syariah, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian visi Indonesia sebagai pusat industri halal dunia.

Dalam perspektif manajemen modern, perilaku individu dalam organisasi umumnya dianalisis melalui pendekatan perilaku organisasi yang menekankan hubungan antara kepuasan kerja, motivasi,

kepemimpinan, dan kinerja²⁵. Salah satu konsep penting dalam kajian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang merujuk pada perilaku sukarela individu yang melampaui tuntutan pekerjaan formal dan memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh Dennis Organ 1988, yang menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kinerja formal pegawai, tetapi juga pada perilaku ekstra-peran seperti membantu rekan kerja, menjaga harmoni organisasi, serta menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab sosial terhadap organisasi²⁶.

OCB menjadi konsep yang sangat relevan dalam memahami dinamika perilaku kerja di dalam organisasi modern, karena banyak aktivitas yang menentukan keberhasilan organisasi justru tidak tercantum secara eksplisit dalam deskripsi pekerjaan formal. Dalam konteks ini, perilaku altruistik, kesediaan bekerja sama, komitmen terhadap nilai organisasi, serta kepedulian terhadap kepentingan kolektif menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis²⁷. Di sinilah OCB menemukan relevansinya sebagai instrumen analisis yang mampu menangkap dimensi nilai dalam industri halal karena beberapa alasan fundamental yang sejalan dengan ajaran Islam.

Pertama, OCB mencerminkan keikhlasan dan kesadaran internal, di mana perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, menjaga kebersihan lingkungan kerja, memberikan saran perbaikan, atau loyal pada organisasi hanya lahir dari dorongan internal bukan karena

²⁵ Andrew J DuBrin, *Fundamentals of Organizational Behavior: An Applied Perspective* (Elsevier, 2013).

²⁶ Dennis W Organ, Philip M Podsakoff, and Scott B MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Sage publications, 2005).

²⁷ Hong T M Bui et al., "Harmonious Workplace Climate and Employee Altruistic Behavior: From Social Exchange Perspective," *International Journal of Manpower* 42, no. 1 (2021): 95–112.

paksaan atau insentif eksternal. Dalam perspektif Islam, keikhlasan (ikhlas) adalah inti dari setiap amal perbuatan.²⁸ Allah SWT berfirman:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ

Padahal mereka hanya diperintahkan menyembah Allah dengan ikhlas menaati-Nya semata-mata karena (menjalankan) agama. (QS. Al-Bayyinah: 5)

Dengan demikian, tinggi-rendahnya OCB dapat menjadi indikator sejauh mana nilai-nilai Islam telah terinternalisasi dalam kesadaran pegawai, karena perilaku sukarela yang lahir dari keikhlasan adalah bentuk ibadah yang paling utama.

Kedua, OCB menunjukkan kualitas hubungan sosial di tempat kerja melalui perilaku tolong-menolong (*ta'awun*), kepedulian terhadap rekan (*altruism*), dan sikap sportif (*sportsmanship*) yang merupakan manifestasi dari ukhuwah Islamiyah. Allah SWT memerintahkan:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. (QS. Al-Maidah: 2)

Semakin tinggi OCB, semakin kuat kohesi sosial dalam organisasi yang mencerminkan terwujudnya prinsip menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dan menjaga martabat (*hifz al-'irdh*) dalam lingkungan kerja.

Ketiga, OCB merefleksikan tanggung jawab moral melebihi kewajiban formal, sejalan dengan konsep amanah dalam Islam yang menuntut seorang Muslim untuk tidak hanya menjalankan tugas minimal tetapi memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan. Rasulullah ﷺ bersabda:

²⁸ Muhammad Nursyauqi et al., "Sincere Charity from the Perspective of Islamic Religious Teachings," *Tilawah: Journal of Al-Qur'an Studies* 1, no. 1 (2025): 33–40.

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnnya. (HR. Bukhari dan Muslim)

Dimensi *conscientiousness* dan *civic virtue* dalam OCB adalah bentuk nyata dari amanah profesional, di mana pegawai merasa bertanggung jawab tidak hanya pada tugas formal tetapi juga pada keseluruhan kesehatan organisasi.

Keempat, OCB dapat menjadi barometer keberkahan organisasi karena lingkungan kerja yang dipenuhi perilaku sukarela positif menandakan adanya nilai lebih (*ziyadah*) yang melampaui transaksi formal. Allah SWT berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً

Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik. (QS. An-Nahl: 97)

Kehidupan yang baik (*hayatan thayyibah*) inilah esensi keberkahan dalam perspektif Islam yang membedakan organisasi yang hanya berorientasi profit dengan organisasi yang juga berorientasi pada nilai dan kemaslahatan.

Namun demikian, konsep OCB yang berkembang dalam literatur manajemen Barat pada umumnya didasarkan pada paradigma rasional dan menempatkan perilaku organisasi sebagai hasil dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau pertimbangan kepentingan individu terhadap organisasi. Pendekatan ini belum sepenuhnya mampu menjelaskan perilaku kerja dalam organisasi yang berlandaskan nilai religius dan spiritual, seperti dalam konteks industri halal.

Dalam organisasi berbasis nilai Islam, perilaku sukarela pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja atau loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga oleh kesadaran spiritual bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah dan amanah yang memiliki dimensi tanggung jawab moral di hadapan Allah. Rasulullah ﷺ bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَىٰ

Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya, dan setiap orang hanya mendapatkan sesuai dengan apa yang diniatkannya. (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini menjadi fondasi epistemologis bahwa dalam Islam, perilaku kerja tidak dapat dipisahkan dari niat spiritual. OCB dalam konsep konvensional kehilangan dimensi vertikal yaitu hubungan dengan Allah, dan hanya fokus pada dimensi horizontal yaitu hubungan dengan organisasi dan rekan kerja, sehingga tidak mampu menangkap motivasi ukhrawi yang seharusnya menjadi penggerak utama perilaku dalam organisasi berbasis nilai Islam.

Di sinilah Maqashid Syariah menemukan urgensinya sebagai kerangka nilai yang dapat mengisi kekosongan epistemologis dalam analisis OCB. Maqashid Syariah merujuk pada tujuan-tujuan utama syariat Islam yang berorientasi pada perlindungan dan kemaslahatan manusia²⁹. Allah SWT berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Dan tidaklah Kami mengutus engkau (Muhammad) melainkan sebagai rahmat bagi seluruh alam. (QS. Al-Anbiya: 107)

Ayat ini menegaskan bahwa misi utama syariat Islam adalah mewujudkan rahmat dan kemaslahatan bagi seluruh alam. Secara klasik, para ulama seperti Imam Al-Syatibi merumuskan Maqashid Syariah dalam lima tujuan pokok, yaitu menjaga agama (*hifz al-din*), menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), menjaga akal (*hifz al-aql*), menjaga keturunan (*hifz al-nasl*), dan menjaga harta (*hifz al-mal*). Beberapa

²⁹ Nurul Wulandari, Abdul Aziz, and others, "Integrating Maqa Id Al-Shariah into the Sustainable Development Goals: A Comparative Analysis from an Islamic Economic Perspective," *JEKSYAH: Islamic Economics Journal* 5, no. 02 (2025): 116–28.

ulama kontemporer menambahkan dimensi keenam yaitu menjaga kehormatan dan martabat (*hifz al-'irdh*)³⁰.

Dalam perkembangan pemikiran kontemporer, konsep maqashid Syariah mengalami perluasan makna dan pendekatan metodologis yang lebih sistemik. Salah satu tokoh penting dalam pengembangan pendekatan ini adalah Jasser Auda, yang mengembangkan teori sistem maqashid dengan menekankan enam karakteristik utama, yaitu kognitif yang berkaitan dengan kesadaran dan niat, purposefulness sebagai orientasi pada tujuan akhir, interkoneksi sebagai keterkaitan antar elemen, keterbukaan sebagai responsivitas terhadap masukan, multidimensi sebagai cakupan berbagai aspek kehidupan, dan dinamika perubahan sebagai adaptabilitas terhadap perkembangan zaman³¹.

Pendekatan sistem Jasser Auda ini membuka peluang besar untuk mengintegrasikan maqashid ke dalam analisis perilaku organisasi, di mana lima dimensi klasik maqashid dapat menjadi indikator nilai untuk mengukur kualitas OCB Islami, sementara enam fitur sistem Auda dapat menjadi kerangka kontekstual untuk memahami bagaimana OCB terbentuk dan berkembang dalam organisasi halal modern yang kompleks dan dinamis³².

Jika dikaitkan dengan konteks industri halal, pendekatan maqashid Syariah memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap bagaimana nilai-nilai Islam mempengaruhi perilaku kerja individu dalam organisasi. Pegawai yang bekerja dalam industri halal tidak hanya menjalankan fungsi ekonomi, tetapi juga menjalankan tanggung jawab moral untuk menjaga integritas produk dan layanan halal yang mereka hasilkan³³. Dalam konteks ini, perilaku kewargaan organisasi yang positif dapat dipahami sebagai bentuk kontribusi

³⁰ Agung Kurniawan and Hamsah Hudafi, "Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat," *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam Dan Sosial* 15, no. 1 (2021): 29–38.

³¹ Jasser Auda, *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2008).

³² S H Muhammad Mattori, *Memahami Maqashid Syariah Jasser Auda (Berbasis Pendekatan Sistem)* (Guepedia, 2020).

³³ Ichsana and Nst, *Manajemen Industri Halal*.

individu dalam menjaga kemaslahatan bersama serta keberlanjutan sistem halal itu sendiri.

Analisis OCB dalam perspektif maqashid tidak dapat dilakukan secara parsial karena perilaku organisasi dipengaruhi oleh multi-faktor yang kompleks dan saling terkait, terutama dalam konteks industri halal era digital yang ditandai dengan transformasi teknologi cepat dan tuntutan adaptasi tinggi³⁴. Setidaknya ada empat faktor kunci yang perlu dipertimbangkan secara simultan.

Pertama, kepemimpinan Islami memegang peranan sentral dalam membentuk budaya dan perilaku organisasi. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan bukan sekadar posisi struktural tetapi amanah dan tanggung jawab moral untuk membimbing organisasi menuju kemaslahatan³⁵. Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا
بِالْعَدْلِ

Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. (QS. An-Nisa: 58)

Ayat ini menegaskan bahwa kepemimpinan adalah amanah yang harus dijalankan dengan keadilan. Oleh karena itu, diperlukan konsep kepemimpinan maqashid-centered yaitu kepemimpinan yang menjadikan maqashid syariah sebagai kompas strategis dan moral dalam setiap keputusan.

Kedua, motivasi spiritual yang dalam perspektif Islam tidak hanya didorong oleh imbalan material sebagaimana teori expectancy

³⁴ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah* (Amzah, 2023).

³⁵ Mohammad Reevany Bustami, Moh Mudzakkir, and Ellisha Nasruddin, *CSR ISLAM Tujuh Prinsip Transformasi Organisasi Untuk Kemajuan Bisnis Dan Masyarakat*, vol. 1 (UMMPress, 2021).

Vroom³⁶, tetapi juga oleh dorongan spiritual seperti niat ibadah, pencarian ridha Allah, dan orientasi akhirat. Allah SWT berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku. (QS. Adz-Dzariyat: 56)

Ayat ini menegaskan bahwa tujuan penciptaan manusia adalah untuk beribadah, dan bekerja dalam koridor halal adalah bagian dari ibadah tersebut. Konsep niyyah dalam Islam mengajarkan bahwa nilai sebuah perbuatan sangat ditentukan oleh niat di belakangnya, sehingga motivasi spiritual menjadi energi internal yang menggerakkan perilaku ekstra-peran melampaui logika insentif material.

Ketiga, kualitas sumber daya manusia yang dalam industri halal tidak cukup diukur dari kompetensi teknis semata, tetapi harus mencakup keseimbangan antara kompetensi ('ilm) dan integritas (*akhlak*)³⁷. Rasulullah ﷺ bersabda:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ

Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia. (HR. Ahmad)

Hadis ini menegaskan bahwa misi kerasulan Muhammad ﷺ adalah untuk menyempurnakan akhlak. Dalam konteks organisasi, kualitas SDM tidak hanya diukur dari kemampuan teknis tetapi juga dari akhlak mulia. Oleh karena itu, diperlukan konsep SDM berintegritas maqashid yaitu SDM yang tidak hanya mampu secara teknis tetapi juga amanah, jujur, dan berkomitmen terhadap nilai-nilai Islam.

Keempat, penggunaan teknologi informasi yang di era digital tidak bisa dihindari. Namun dalam perspektif maqashid, teknologi tidak boleh dilihat sebagai alat netral melainkan harus difungsikan sebagai

³⁶ Victor Vroom, Lyman Porter, and Edward Lawler, "Expectancy Theories," in *Organizational Behavior 1* (Routledge, 2015), 94–113.

³⁷ Ichsan and Nst, *Manajemen Industri Halal*.

instrumen maqashid (*maqashid tool*) yaitu sarana untuk menjaga transparansi, keadilan, dan akuntabilitas moral³⁸. Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تَوَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

"Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya." (QS. An-Nisa: 58)

Dalam konteks digital, teknologi syariah adalah teknologi yang dirancang dan dioperasikan dengan kesadaran nilai untuk menjaga amanah, transparansi, dan akuntabilitas³⁹. Perkembangan teknologi digital dalam industri halal seperti digitalisasi sertifikasi halal, sistem pelacakan produk halal, serta integrasi teknologi informasi dalam manajemen produksi menuntut adanya perilaku kerja yang adaptif dan bertanggung jawab. Namun sebagian besar penelitian tentang teknologi dalam industri halal masih berfokus pada aspek teknis dan efisiensi operasional tanpa mengaitkannya dengan perilaku organisasi yang berlandaskan nilai-nilai maqashid Syariah.

Keempat faktor di atas tidak bekerja secara terpisah tetapi saling berinteraksi dalam suatu sistem nilai yang kompleks. Bagaimana interaksi ini memengaruhi OCB, dan bagaimana peran maqashid dalam membentuk interaksi tersebut, adalah pertanyaan-pertanyaan yang belum terjawab dalam literatur yang ada. Allah SWT berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

"Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.'" (QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan manusia akan diperhatikan oleh Allah, Rasul, dan sesama mukmin. Dalam konteks

³⁸ Suci Mulyati et al., *Ekonomi Syariah 5.0: Membangun Ekosistem Digital Berbasis Maqashid Syariah* (Minhaj Pustaka, 2026).

³⁹ Ade Ikhlas Amal Alam and others, *Akuntansi Syariah 5.0: Integrasi Nilai Islam Dan Kecerdasan Buatan Dalam Era Digital* (CV Eureka Media Aksara, 2025).

industri halal, setiap perilaku organisasi akan menjadi saksi di hadapan Allah, sehingga sudah seharusnya industri halal menjadi contoh terbaik dalam mewujudkan perilaku organisasi yang Islami.

Berdasarkan identifikasi mendalam terhadap penelitian-penelitian terdahulu, setidaknya terdapat tiga kesenjangan utama yang mendorong urgensi penelitian ini.

Pertama, kesenjangan empiris di mana penelitian tentang OCB di industri halal masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian mengenai perilaku organisasi dalam literatur manajemen masih menggunakan pendekatan konvensional yang berorientasi pada aspek efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja sebagai faktor utama pembentuk perilaku kerja. Penelitian mengenai industri halal di Indonesia pada umumnya masih terfokus pada aspek sertifikasi halal, preferensi konsumen, pemasaran halal, serta pengembangan rantai nilai industri halal.

Meskipun kajian-kajian tersebut memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan ekonomi halal, namun perhatian terhadap perilaku organisasi yang menjadi fondasi operasional industri halal masih relatif terbatas. Padahal keberhasilan sistem halal tidak hanya ditentukan oleh standar produk, tetapi juga oleh integritas dan komitmen moral individu yang menjalankan sistem tersebut, sebagaimana firman Allah:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri."
(QS. Ar-Ra'd: 11)

Ayat ini menegaskan bahwa transformasi eksternal (seperti sertifikasi dan regulasi) harus diiringi dengan transformasi internal (perilaku dan nilai) agar perubahan yang hakiki dapat terwujud.

Kedua, kesenjangan teoretis di mana tidak ada satu pun teori yang ada baik OCB konvensional, teori organisasi Islam parsial, maupun maqashid sebagai teori nilai yang mampu secara komprehensif menjelaskan fenomena OCB di industri halal era digital. Teori OCB

konvensional tidak memiliki dimensi transendental. Dalam perspektif ekonomi Islam, beberapa penelitian telah mencoba mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam kajian perilaku organisasi, seperti konsep kepemimpinan Islami, etika kerja Islam, dan motivasi spiritual. Namun integrasi konsep tersebut dengan teori OCB masih bersifat parsial dan belum membentuk suatu model teoritis yang sistematis.

Penelitian sebelumnya cenderung mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah tanpa membangun suatu kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana interaksi antara nilai spiritual, kualitas sumber daya manusia, dan teknologi dapat membentuk perilaku organisasi Islami secara menyeluruh. Penggunaan perspektif Maqashid Syariah dalam kajian manajemen organisasi juga masih relatif terbatas. Pendekatan sistem maqashid yang dikembangkan oleh Jasser Auda menawarkan kerangka analisis yang lebih komprehensif untuk memahami fenomena sosial dan organisasi dalam perspektif Islam, namun hingga saat ini penerapan teori sistem maqashid dalam analisis perilaku organisasi masih sangat sedikit dilakukan dalam penelitian empiris.

Ketiga, kesenjangan metodologis di mana studi tentang OCB di industri halal selama ini didominasi oleh pendekatan kuantitatif semata yang mampu menjelaskan pola hubungan kausal tetapi gagal menangkap makna di balik hubungan tersebut. Sementara studi kualitatif tentang maqashid di industri halal cenderung deskriptif dan tidak terhubung dengan pengujian empiris, sehingga belum ada penelitian yang mengintegrasikan tiga pendekatan sekaligus yaitu kuantitatif untuk menguji hubungan kausal, kualitatif untuk menggali makna dan konteks nilai, dan multi-kriteria untuk menentukan prioritas strategis dalam satu kerangka penelitian yang utuh.

Ketiga kesenjangan ini melahirkan urgensi yang mendesak untuk mengembangkan model paradigma baru yang mampu mengintegrasikan empat variabel kunci yaitu kepemimpinan Islami, motivasi spiritual, kualitas SDM, dan teknologi syariah dalam satu model komprehensif, menjelaskan mekanisme psikologis yaitu kepuasan pegawai yang menerjemahkan nilai-nilai organisasi menjadi

perilaku sukarela, berbasis pada kerangka maqashid sistemik Jasser Auda yang dinamis dan kontekstual, relevan dengan tantangan era digital dan transformasi teknologi di industri halal, serta dapat diuji secara empiris dengan pendekatan multidimensi yang menggabungkan kekuatan analisis kuantitatif, kualitatif, dan multi-kriteria.

Dari kesenjangan dan urgensi inilah terbuka peluang untuk melahirkan paradigma baru dalam penelitian ini sebuah sintesis antara teori OCB konvensional menurut Organ yang menjelaskan dimensi-dimensi perilaku sukarela, dan teori maqashid syariah sistemik menurut Jasser Auda yang memberikan kerangka nilai transendental, teori-teori kepemimpinan, motivasi, SDM, dan teknologi yang menjelaskan faktor-faktor pembentuk OCB, serta temuan empiris dari penelitian ini yang mengintegrasikan analisis SEM-PLS, NVivo, dan ANP.

Model konseptual integratif dalam penelitian ini mengajukan postulat fundamental bahwa OCB Islami pada industri halal dibentuk melalui integrasi sistemik antara kepemimpinan Islami sebagai pusat nilai, motivasi spiritual sebagai energi penggerak, kualitas SDM sebagai struktur kognitif-etis, teknologi syariah sebagai instrumen adaptif, dan kepuasan pegawai sebagai titik keseimbangan sistem, yang semuanya beroperasi dalam kerangka maqashid syariah yang multidimensi dan dinamis.

Penelitian ini memiliki beberapa kebaruan utama yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen dan perilaku organisasi Islami. Pertama, penelitian ini mengembangkan model konseptual integratif baru di mana model ini menjelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasi dalam industri halal terbentuk melalui integrasi antara empat faktor utama, yaitu kepemimpinan Islami, motivasi spiritual, kualitas sumber daya manusia Islami, dan penggunaan teknologi yang beretika. Kedua, penelitian ini mengintegrasikan teori *Organizational Citizenship Behavior* dengan perspektif Maqashid Syariah dalam kerangka sistem yang holistik, menghasilkan pemahaman baru bahwa perilaku sukarela pegawai dalam organisasi halal tidak hanya didorong oleh kepentingan

organisasi tetapi juga oleh kesadaran spiritual untuk mewujudkan kemaslahatan bersama, sesuai dengan firman Allah:

وَجَعَلْنَاكُمْ شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ

"Dan demikian pula Kami telah menjadikan kamu (umat Islam) sebagai umat pertengahan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia." (QS. Al-Baqarah: 143)

Ayat ini menegaskan bahwa umat Islam harus menjadi contoh terbaik (ummatan wasathan) dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam perilaku organisasi di industri halal.

Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi yang integratif dengan menggabungkan tiga metode analisis yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS), analisis kualitatif NVivo, dan *Analytic Network Process* (ANP), yang memungkinkan analisis lebih komprehensif terhadap hubungan antar variabel serta penentuan prioritas faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk perilaku OCB Islami. Keempat, penelitian ini mengoperasionalkan konsep maqashid Syariah dalam konteks perilaku organisasi modern, sehingga memberikan kontribusi terhadap pengembangan pendekatan maqashid dalam kajian manajemen dan organisasi. Kelima, paradigma yang dihasilkan dalam penelitian ini memberikan cara pandang baru dalam memahami perilaku organisasi Islami di era transformasi digital, di mana nilai spiritual, kualitas manusia, dan teknologi tidak dipandang sebagai elemen yang terpisah tetapi sebagai sistem yang saling terhubung dalam mencapai tujuan kemaslahatan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan industri halal di Indonesia, tetapi juga memberikan kontribusi teoretis yang signifikan terhadap pengembangan ilmu perilaku organisasi dalam perspektif ekonomi Islam. Model konseptual integratif penelitian ini menawarkan paradigma baru dalam memahami industri halal tidak sekadar sebagai sektor ekonomi yang tumbuh secara kuantitatif, tetapi sebagai ekosistem nilai yang mengintegrasikan profesionalisme, spiritualitas,

dan kemaslahatan dalam satu kesatuan sistemik yang utuh. Sebagaimana firman Allah:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

"Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh berbuat makruf dan mencegah dari yang mungkar." (QS. Ali Imran: 110)

Ayat ini menjadi inspirasi bahwa industri halal Indonesia harus mampu menjadi yang terbaik, tidak hanya dalam pertumbuhan ekonomi tetapi juga dalam mewujudkan nilai-nilai makruf dan mencegah kemungkaran melalui perilaku organisasi yang Islami. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini menjadi sangat urgen untuk dilakukan guna menghasilkan pemahaman komprehensif tentang transformasi Model konseptual *Organizational Citizenship Behavior* dalam era teknologi berbasis Maqashid Syariah pada industri halal Indonesia, sekaligus merumuskan model baru yang dapat menjadi acuan pengembangan industri halal yang tidak hanya tumbuh secara bisnis tetapi juga berkah secara nilai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan mendasar yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini.

1. Kesenjangan antara Pertumbuhan Kuantitatif dan Internalisasi Nilai dalam Industri Halal Indonesia.

Industri halal Indonesia tumbuh pesat secara kuantitatif dengan meningkatnya jumlah produk bersertifikat halal dan kawasan industri halal. Namun pertumbuhan ini tidak diimbangi dengan internalisasi nilai-nilai syariah dalam perilaku organisasi.

Studi Nasrullah membuktikan bahwa meskipun 95% produk telah bersertifikat halal, praktik manipulasi laporan, ketidakjujuran dalam pengujian kualitas, dan lemahnya transparansi masih ditemukan pada 40% perusahaan. Terjadi

paradoks, halal secara hukum tetapi kering secara nilai, di mana produk halal tetapi perilaku organisasinya belum mencerminkan kejujuran, amanah, dan keadilan. Kesenjangan ini mengancam keberkahan industri halal dan dapat merusak kepercayaan publik.

2. Keterbatasan Teori OCB Konvensional

Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikembangkan Organ dalam tradisi manajemen Barat hanya mampu menjelaskan aspek perilaku yang tampak (dimensi horizontal, hubungan dengan organisasi dan rekan kerja), tetapi gagal menangkap dimensi vertikal yaitu hubungan dengan Allah.

OCB konvensional tidak memiliki kerangka nilai transendental yang mampu menjelaskan motivasi spiritual di balik perilaku sukarela pegawai, seperti niat ibadah, pencarian ridha Allah, dan orientasi akhirat. Akibatnya, teori ini tidak memadai untuk menganalisis perilaku organisasi dalam industri halal yang seharusnya mengintegrasikan dimensi ekonomi, etika, dan spiritual.

3. Kompleksitas Faktor yang Belum Terpetakan secara Sistematis.

Perilaku organisasi dalam industri halal era digital dipengaruhi oleh interaksi multi-faktor yang kompleks, yaitu kepemimpinan Islami, motivasi spiritual, kualitas SDM, dan penggunaan teknologi informasi. Keempat faktor ini saling terkait dalam suatu sistem nilai, namun penelitian yang ada cenderung mengkajinya secara parsial dan terpisah.

Di sisi lain, digitalisasi industri halal (sertifikasi digital, sistem pelacakan produk) telah mentransformasi cara kerja organisasi, namun penelitian tentang teknologi masih fokus pada aspek teknis dan efisiensi, tanpa mengaitkannya dengan perilaku organisasi berbasis maqashid syariah. Belum ada model komprehensif yang memetakan interaksi keempat faktor tersebut secara sistemik.

4. Belum adanya model integratif yang menggabungkan perspektif maqasid syariah, pemanfaatan teknologi, dan penentuan prioritas faktor dominan dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Selain itu, keterbatasan pendekatan metodologis yang masih bersifat kuantitatif murni menghambat pengembangan teori baru yang lebih komprehensif, kontekstual, dan relevan dengan realitas industri halal di Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang menyeluruh tentang fenomena yang diteliti. Adapun rumusan masalah yang diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, kualitas SDM, dan penggunaan teknologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan pegawai sebagai variabel intervening pada Industri Halal?
2. Bagaimana perspektif Maqashid Syariah membentuk pemahaman kepemimpinan, motivasi, kualitas SDM, penggunaan teknologi, dan kepuasan pegawai dalam kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada industri halal?
3. Bagaimana Prioritas Utama perspektif Maqasid Syariah dari kepemimpinan, motivasi, kualitas SDM, penggunaan teknologi dan kepuasan Pegawai memiliki prioritas tertinggi dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Bagaimana hasil integrasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ini dapat menghasilkan pengembangan model Konseptual yang lebih komprehensif mengenai *Organizational Citizenship Behavior* berbasis maqasid syariah pada industri halal?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia,

dan penggunaan teknologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan pegawai sebagai variabel intervening pada industri halal.

2. Menggali dan memahami bagaimana maqasid syariah membentuk cara pandang dan praktik kepemimpinan, motivasi kerja, pengelolaan sumber daya manusia, penggunaan teknologi, serta kepuasan pegawai dalam mendorong *Organizational Citizenship Behavior* pada industri halal.
3. Menentukan prioritas faktor yang paling dominan antara kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi dan kepuasan pegawai dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan perspektif maqasid syariah.
4. Mengintegrasikan temuan kuantitatif dan kualitatif untuk mengembangkan model konseptual integratif yang lebih komprehensif mengenai *Organizational Citizenship Behavior* berbasis maqasid syariah dalam konteks industri halal.

E. Manfaat dan Signifikansi Penelitian

Dilihat dari segi manfaat dan kegunaannya, riset ini mempunyai signifikansi sebagai berikut:

1. Manfaat dan Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang signifikan yaitu sebagai berikut;

- a. Manfaat penelitian ini sebagai Pengembangan Teori *Organizational Citizenship Behavior* dalam Konteks Syariah adalah memperkaya literatur mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dengan mengintegrasikan perspektif Maqashid Syariah, sebuah pendekatan yang jarang diterapkan dalam penelitian manajemen konvensional.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperluas pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam dapat diintegrasikan dalam teori perilaku organisasi, sehingga memberikan wawasan baru mengenai penerapan

konsep *Organizational Citizenship Behavior* dalam konteks etika dan syariah Islam.

- b. Manfaat penelitian ini sebagai Integrasi pengembangan dan pengujian model yang menggabungkan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM), *Analytic Network Process* (ANP). Integrasi ini memberikan kontribusi signifikan sebagai referensi bagi penelitian masa depan, dengan memungkinkan analisis yang lebih komprehensif dan multidimensional terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antar variabel dan bagaimana mereka saling memengaruhi dalam konteks OCB.
- c. Manfaat penelitian ini sebagai Penyempurnaan Konsep Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Intervening adalah memperdalam pemahaman tentang bagaimana kepuasan pegawai memediasi hubungan antara kepemimpinan, motivasi, kualitas sumber daya manusia (SDM), dan penggunaan teknologi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan mengeksplorasi peran kepuasan pegawai sebagai variabel intervening, penelitian ini memberikan wawasan lebih mendalam tentang dinamika kepuasan kerja dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap perilaku ekstra peran karyawan.
- d. Manfaat penelitian ini juga diharapkan berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen dan perilaku organisasi dengan menghadirkan model konseptual *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berbasis maqasid syariah yang terintegrasi dengan kepemimpinan, motivasi, kualitas sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi.
Penelitian ini memperluas kerangka teori OCB yang selama ini didominasi oleh paradigma sekuler dengan memasukkan dimensi etika dan spiritual Islam, sehingga menghasilkan perspektif konseptual yang lebih holistik dan kontekstual bagi organisasi industri halal.

2. Manfaat dan Kegunaan bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi manajer, pimpinan organisasi, dan praktisi sumber daya manusia di Perusahaan.

- a. Manfaat penelitian ini sebagai Panduan Strategis untuk meningkatkan OCB, yaitu dengan menentukan faktor-faktor utama yang mempengaruhi OCB, penelitian ini memberikan panduan bagi manajer dalam merancang kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan perilaku ekstra-role karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- b. Manfaat penelitian ini sebagai Implementasi dari Nilai-Nilai Maqashid Syariah dalam Manajemen. Pada penelitian ini menunjukkan bagaimana prinsip-prinsip Maqashid Syariah dapat diterapkan dalam pengelolaan kepemimpinan, motivasi, dan kualitas SDM. Ini memungkinkan praktisi untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien tetapi juga etis dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.
- c. Manfaat penelitian ini sebagai prioritas Investasi dalam SDM dan Teknologi melalui pendekatan ANP, penelitian ini membantu praktisi dalam menentukan prioritas investasi pada aspek-aspek yang paling signifikan dalam mempengaruhi OCB, sehingga dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi.
- d. Manfaat penelitian ini dapat menjadi acuan strategis bagi pimpinan dan manajer industri halal dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berorientasi nilai.

Model Konseptual yang dihasilkan membantu praktisi dalam meningkatkan kepuasan pegawai dan mendorong perilaku kerja ekstra peran melalui kepemimpinan yang tepat, peningkatan kualitas SDM, serta pemanfaatan teknologi yang selaras dengan prinsip maqasid syariah.

3. Manfaat dan Kegunaan Bagi Pembuat Fatwa dan Regulator.

Penelitian ini juga memiliki kegunaan penting bagi pembuat fatwa dan regulator yang bertanggung jawab atas kebijakan dan regulasi dalam konteks syariah.

- a. Manfaat penelitian ini sebagai dasar bagi Pengembangan Kebijakan Berbasis Syariah, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam merumuskan kebijakan dan regulasi yang sejalan dengan prinsip-prinsip Maqashid Syariah. Ini penting untuk memastikan bahwa praktik manajemen di perusahaan atau institusi sesuai dengan nilai-nilai Islam.
- b. Manfaat penelitian ini sebagai pedoman untuk Fatwa yang Relevan dengan Manajemen Modern. Diharapkan penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat digunakan oleh ulama dan pembuat fatwa untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip Maqashid Syariah dapat diterapkan dalam konteks manajemen modern, terutama dalam pengelolaan SDM dan penggunaan teknologi.
- c. Manfaat penelitian ini sebagai pemantauan dan Evaluasi Praktik Manajemen. Diharapkan regulator dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memantau dan mengevaluasi apakah organisasi-organisasi mempraktikkan manajemen yang sesuai dengan nilai-nilai syariah, serta untuk menetapkan standar atau panduan yang lebih jelas dalam hal ini.
- d. Manfaat penelitian ini juga dapat memberikan landasan ilmiah dan empiris dalam merumuskan kebijakan, pedoman, dan regulasi terkait pengelolaan SDM, adopsi teknologi, serta tata kelola organisasi industri halal.

Integrasi maqasid syariah dalam model perilaku organisasi yang dihasilkan dapat digunakan sebagai referensi dalam memastikan

bahwa praktik manajerial dan teknologi yang diterapkan tidak hanya efisien secara ekonomi, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai syariah.

4. Manfaat dan Kegunaan Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini memberikan beberapa manfaat penting, diantaranya adalah;

- a. Manfaat penelitian ini sebagai pengembangan Keahlian dalam Penelitian Multidisiplin, diharapkan melalui penelitian ini, penulis mengembangkan keahlian dalam menggunakan berbagai metodologi penelitian, yaitu dengan menggunakan *mixed methods* dan mengintegrasikan perspektif Maqashid Syariah ke dalam studi manajemen.
- b. Manfaat penelitian ini sebagai kontribusi ke Ilmu Pengetahuan dan Praktik, diharapkan penelitian ini memungkinkan penulis untuk berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen, khususnya dalam konteks organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip Islam.
- c. Manfaat penelitian ini menjadi sarana pengembangan kapasitas akademik dan intelektual dalam mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui *mixed method*. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi substantif dalam membangun kerangka berpikir ilmiah yang kritis dan kontekstual, serta menjadi dasar pengembangan riset lanjutan dan publikasi ilmiah di bidang manajemen perilaku organisasi Islam dan industri halal.

F. Ruang Lingkup dan Batasan penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka ruang lingkup dan batasan penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada karyawan dan manajerial yang bekerja pada industri halal di Indonesia, khususnya pada kawasan industri halal yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2. Ruang Lingkup Variabel Penelitian

Variabel *Eksogen (independen)* dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia, dan penggunaan teknologi. Variabel *intervening* adalah kepuasan pegawai, sedangkan variabel *Endogen (dependen)* adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dikaji dalam perspektif Maqashid Syariah.

3. Ruang Lingkup Pendekatan dan Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan *sequential explanatory mixed method*, yaitu analisis kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel, variabel yang berpengaruh kuat/lemah, hipotesis diterima atau ditolak dan Gap hasil empiris teori lama. Selanjutnya dilakukan pengujian analisis kualitatif untuk menggali pemaknaan nilai, persepsi, serta dimensi spiritual berdasarkan Maqashid Syariah, untuk menjelaskan mengapa hasil sem demikian, serta menemukan konsep tambahan yang belum ada pada teori lama serta membentuk kerangka pengembangan model konseptual yang *grounded*.

Pengujian selanjutnya adalah dengan memberikan bobot prioritas pada komponen teori baru sehingga menghasilkan strategic model yang menjadi elemen aplikatif teori sehingga memperkuat bahwa teori baru memiliki implikasi praktis.

4. Batasan Konseptual dan Kontekstual

Penelitian ini membatasi pembahasan OCB pada konteks organisasi pada kawasan industri halal dan tidak membahas secara luas. Selain itu, teknologi yang dikaji dibatasi pada pemanfaatan teknologi kerja dan sistem digital yang relevan dengan aktivitas organisasi, bukan pada aspek teknis rekayasa teknologi.

G. Kebaharuan Penelitian

Kebaharuan penelitian ini terletak pada beberapa aspek utama berikut:

1. Kebaruan Konseptual

Penelitian ini merupakan salah satu studi awal yang secara eksplisit mengembangkan model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berbasis maqāṣid syariah. Dalam penelitian ini, maqāṣid tidak hanya diposisikan sebagai nilai normatif atau landasan etis, tetapi sebagai kerangka konseptual yang operasional dalam menjelaskan perilaku kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri halal.

Dengan demikian, penelitian ini menggeser pendekatan dari yang bersifat normatif menjadi model yang dapat dianalisis dan diuji secara empiris.

2. Kebaruan Empiris

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menguji secara simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi, kualitas sumber daya manusia, dan penggunaan teknologi terhadap OCB, dengan kepuasan pegawai sebagai variabel intervening dalam konteks industri halal. Kajian dengan integrasi variabel-variabel tersebut dalam satu model yang komprehensif masih relatif terbatas dalam literatur sebelumnya, sehingga penelitian ini memperkaya bukti empiris dalam bidang perilaku organisasi berbasis nilai.

3. Kebaruan Integratif Teknologi dan Nilai Islam

Penelitian ini memperkenalkan konsep teknologi berbasis maqāṣid syariah, yaitu pemanfaatan teknologi yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga diarahkan untuk menjaga kemaslahatan, keadilan, dan nilai-nilai spiritual. Konsep ini memberikan perspektif baru dalam studi organisasi dengan mengintegrasikan dimensi teknologi dan nilai Islam, sehingga memperluas diskursus mengenai peran teknologi dalam organisasi berbasis nilai.

4. Kebaruan Metodologis

Penelitian ini menggunakan pendekatan sequential *explanatory mixed methods* yang mengintegrasikan analisis kuantitatif dan

kualitatif secara sistematis. Selain itu, penelitian ini diperkuat dengan penggunaan *Analytic Network Process* (ANP) sebagai alat integrasi yang menghubungkan hasil analisis SEM-PLS dan eksplorasi kualitatif. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya mampu menguji hubungan kausal antar variabel, tetapi juga menentukan prioritas dan peran dominan variabel dalam sistem, serta mendukung pengembangan model teoretis yang kontekstual dan berbasis nilai.

Secara keseluruhan kebaruan utama penelitian ini terletak pada transformasi maqāsid syariah dari konsep normatif menjadi variabel sistemik yang terukur dan terbukti sebagai determinan utama dalam model organisasi, melalui integrasi pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan sistemik menggunakan NVivo, SEM-PLS, dan ANP.”

H. Sistematika Penulisan Disertasi

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian yang menjelaskan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar perlunya penelitian dilakukan. Selanjutnya dipaparkan identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian baik secara teoretis maupun praktis.

Bab ini juga menjelaskan ruang lingkup dan batasan penelitian untuk memperjelas fokus kajian. Pada bagian akhir disajikan sistematika pembahasan yang menggambarkan alur dan struktur penulisan penelitian secara keseluruhan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Pemikiran

Bab ini membahas landasan teoretis yang relevan dengan variabel dan fokus penelitian, termasuk konsep, definisi, dan teori pendukung yang digunakan sebagai dasar analisis. Selain itu, disajikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat posisi penelitian dan menunjukkan kebaruan penelitian.

Bab ini juga mengembangkan kerangka pemikiran konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel. Berdasarkan kerangka tersebut dirumuskan hipotesis penelitian untuk pengujian kuantitatif menggunakan SEM-PLS, proposisi penelitian untuk pendalaman kualitatif menggunakan NVivo, serta penetapan kriteria, subkriteria, dan alternatif keputusan yang akan dianalisis menggunakan metode ANP.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan secara rinci pendekatan dan desain penelitian yang menggunakan metode campuran (*mixed methods*). Uraian meliputi jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta penentuan populasi dan sampel penelitian. Selanjutnya dijelaskan tahapan analisis data kuantitatif menggunakan SEM-PLS, mulai dari pengujian model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), hingga pengujian hipotesis.

Bab ini juga memaparkan prosedur analisis data kualitatif menggunakan NVivo, termasuk proses coding, kategorisasi, dan analisis tematik. Selain itu, dijelaskan tahapan penerapan metode ANP dalam penentuan prioritas keputusan melalui penyusunan jaringan, perbandingan berpasangan, uji konsistensi, dan sintesis hasil. Pada bagian akhir dibahas teknik integrasi data (*mixing data*), keabsahan data penelitian, serta etika penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil penelitian secara komprehensif. Pembahasan diawali dengan gambaran umum objek penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penyajian hasil analisis kuantitatif menggunakan SEM-PLS. Selanjutnya dipaparkan hasil analisis kualitatif menggunakan NVivo yang memberikan pendalaman dan penjelasan terhadap temuan kuantitatif.

Bab ini juga menyajikan hasil analisis ANP dalam menentukan prioritas kriteria dan alternatif keputusan. Seluruh hasil tersebut kemudian diintegrasikan melalui triangulasi untuk memperoleh

pemahaman yang utuh dan menjawab rumusan masalah penelitian. Pembahasan dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu.

Bab V Simpulan dan Rekomendasi

Bab ini memuat simpulan penelitian yang disusun berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya. Selain itu, dijelaskan implikasi teoretis yang berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan serta implikasi praktis bagi pemangku kepentingan. Bab ini juga menguraikan keterbatasan penelitian dan memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya serta saran kebijakan atau implementasi praktis yang relevan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara integratif bagaimana kepemimpinan Islami, motivasi spiritual, kualitas SDM, dan penggunaan teknologi syariah memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Islami, dengan pendekatan SEM-PLS, NVivo, dan ANP yang dikaji melalui perspektif Maqāsid Syariah.

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, kualitatif, dan integratif yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan utama yang secara langsung menjawab rumusan masalah penelitian.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia, dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan pegawai sebagai variabel intervening.

Temuan SEM-PLS menegaskan bahwa kepuasan pegawai berperan sebagai mekanisme kunci yang menerjemahkan pengaruh faktor-faktor organisasi dan teknologi ke dalam perilaku ekstra peran pegawai. Kepemimpinan Islami terbukti memiliki pengaruh paling kuat dalam membentuk kepuasan dan OCB, diikuti oleh motivasi kerja, penggunaan teknologi informasi, dan kualitas SDM.

Hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB pada industri halal tidak muncul secara otomatis dari sistem atau kebijakan organisasi, melainkan melalui proses internalisasi nilai dan pengalaman kerja yang bermakna bagi pegawai. Dengan demikian, kepuasan pegawai menjadi jembatan penting antara sistem organisasi dan perilaku sukarela pegawai.

2. Perspektif *maqāṣid al-sharī'ah* terbukti membentuk kerangka pemahaman yang komprehensif terhadap perilaku organisasi pada industri halal. Hasil analisis kualitatif (NVivo) menunjukkan bahwa kepemimpinan dipahami sebagai amanah dan teladan moral, motivasi kerja dimaknai sebagai dorongan intrinsik untuk beribadah dan berkontribusi, serta kualitas SDM tidak hanya diukur dari kompetensi teknis, tetapi juga integritas dan etika kerja.

Penggunaan teknologi informasi dalam perspektif *maqāṣid* dipahami sebagai sarana untuk menjaga keadilan, transparansi, dan akuntabilitas (*ḥifz al-māl dan ḥifz al-'aql*), bukan semata-mata alat efisiensi. Kepuasan pegawai muncul sebagai kepuasan multidimensional yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan spiritual. Keseluruhan pemaknaan ini mendorong terbentuknya OCB sebagai ekspresi kesadaran nilai dan komitmen moral pegawai terhadap organisasi.

3. Hasil analisis ANP menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami merupakan faktor dengan prioritas tertinggi dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, dengan bobot global sebesar 63,6 persen. Selanjutnya diikuti oleh motivasi kerja (16,5 persen), penggunaan teknologi informasi (11,5 persen), dan kualitas sumber daya manusia (8,4 persen). Temuan ini menegaskan bahwa dalam perspektif *maqāṣid al-sharī'ah*, perilaku organisasi bersumber dari sistem nilai yang dipimpin oleh visi kepemimpinan spiritual, bukan dari dominasi faktor teknis atau struktural. Teknologi dan kompetensi SDM tetap penting, namun berfungsi sebagai instrumen pendukung yang efektivitasnya sangat ditentukan oleh arah nilai dan keputusan kepemimpinan. Dengan demikian, prioritas utama dalam membentuk OCB pada industri halal adalah penguatan kepemimpinan Islami yang mampu mengintegrasikan tujuan organisasi dengan kemaslahatan bersama.
4. Integrasi hasil penelitian kuantitatif (SEM-PLS), kualitatif (NVivo), dan metode pengambilan keputusan (ANP)

menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perilaku organisasi pada industri halal. Pendekatan kuantitatif menjelaskan pola hubungan kausal antar variabel, pendekatan kualitatif mengungkap makna dan konteks nilai di balik hubungan tersebut, sementara ANP menegaskan prioritas strategis berbasis perspektif maqāṣid.

Integrasi ketiga pendekatan ini menghasilkan pengembangan teori baru, yaitu *Integrative Technology–Islamic Organizational Behavior* (IT–IOB). Teori ini menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior pada industri halal dibentuk melalui integrasi kepemimpinan Islami, teknologi informasi berbasis nilai, kepuasan kerja, dan orientasi maqāṣid al-sharī‘ah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi empiris, tetapi juga memperkaya khazanah teori perilaku organisasi Islam dengan pendekatan integratif yang relevan dengan konteks industri halal dan tantangan era digital.

B. Kontribusi Teoretis dan Praktis

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi Islami dengan menghadirkan model *Integratif Teknologi–Islamic Organizational Behavior* (IT–IOB) sebagai sintesis baru antara spiritualitas, rasionalitas, dan teknologi dalam kerangka Maqāṣid Syariah. Secara teoretis, implikasi yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- a. Perluasan Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
Temuan penelitian menunjukkan bahwa konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi berbasis nilai Islam tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis dan organisasi sebagaimana dijelaskan dalam literatur manajemen konvensional, tetapi juga dipengaruhi oleh dimensi spiritual dan nilai religius. Dalam konteks industri halal, perilaku sukarela pegawai tidak hanya dimaknai sebagai kontribusi terhadap

organisasi, tetapi juga sebagai bagian dari praktik ibadah dan tanggung jawab moral kepada Allah SWT.

Temuan ini menunjukkan bahwa konsep OCB dapat diperluas dengan memasukkan dimensi transendental, yaitu dimensi yang berkaitan dengan niat ibadah, orientasi keberkahan, serta kesadaran akan tanggung jawab spiritual dalam bekerja. Dengan demikian, perilaku membantu rekan kerja (*ta'awun*), bekerja secara profesional (*itqan*), bersabar dalam menghadapi tantangan (*shabr*), bermusyawarah (*syura*), serta menjaga akhlak yang baik (*husn al-khulq*) tidak hanya dipahami sebagai perilaku organisasi, tetapi juga sebagai manifestasi nilai-nilai keislaman dalam praktik kerja sehari-hari.

b. Integrasi Maqāṣid Syariah dalam Analisis Perilaku Organisasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa maqāṣid syariah dapat digunakan sebagai kerangka konseptual untuk menganalisis perilaku organisasi dalam perspektif Islam. Dimensi-dimensi maqāṣid seperti *hifz al-din*, *hifz al-nafs*, *hifz al-aql*, *hifz al-nasl*, dan *hifz al-mal* dapat dioperasionalkan dalam berbagai indikator perilaku organisasi, seperti kesejahteraan pegawai, pengembangan kapasitas intelektual, keadilan organisasi, serta perlindungan terhadap martabat individu.

Selain itu, pendekatan sistem yang dikembangkan oleh Jasser Auda memberikan perspektif baru dalam memahami interaksi antar variabel organisasi. Pendekatan ini menekankan bahwa fenomena organisasi tidak dapat dipahami secara parsial, tetapi harus dianalisis sebagai suatu sistem yang memiliki dimensi kognitif, tujuan, interkoneksi, keterbukaan, multidimensi, dan dinamika perubahan.

Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur manajemen Islami dengan menunjukkan bahwa maqāṣid syariah dapat dioperasionalkan sebagai kerangka analitis yang aplikatif dalam kajian perilaku organisasi.

c. Pengembangan Konsep *Integrative Technology–Islamic Organizational Behavior (IT–IOB)*

Salah satu kontribusi teoretis utama dari penelitian ini adalah pengembangan konsep *Integrative Technology–Islamic Organizational Behavior (IT–IOB)* sebagai pendekatan konseptual dalam memahami perilaku organisasi Islami di era digital.

Konsep ini mengintegrasikan beberapa kerangka teori utama, yaitu; maqāṣid syariah sebagai landasan nilai dan tujuan organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* sebagai konsep perilaku sukarela pegawai, serta berbagai teori organisasi modern seperti *Path-Goal Theory*, *Expectancy Theory*, *Job Performance Model*, dan UTAUT.

Integrasi tersebut menghasilkan suatu model konseptual yang memandang bahwa perilaku organisasi Islami merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan berbasis nilai, motivasi spiritual, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, serta kepuasan pegawai. Dalam kerangka ini, teknologi tidak hanya dipahami sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai instrumen yang mendukung terciptanya transparansi, keadilan, dan akuntabilitas dalam organisasi.

d. Pengembangan Konsep *Integrative Technology–Islamic Organizational Behavior (IT–IOB)*.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi metodologis melalui penggunaan pendekatan *mixed methods* yang mengintegrasikan analisis SEM-PLS, NVivo, dan *Analytic Network Process (ANP)* dalam satu desain penelitian.

Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk menguji hubungan kausal antar variabel secara empiris, memahami makna dan konteks sosial dari fenomena yang diteliti, serta menentukan prioritas faktor strategis berdasarkan perspektif pakar.

Integrasi ketiga pendekatan tersebut menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena

perilaku organisasi dalam konteks industri halal, sekaligus memberikan model metodologis yang dapat digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen Islami.

2. Implikasi Praktis

Selain kontribusi teoritis, penelitian ini memiliki nilai aplikatif tinggi dalam pengelolaan organisasi halal, lembaga keuangan syariah, dan institusi berbasis nilai Islam. Beberapa implikasi praktis yang dapat diimplementasikan antara lain:

a. Implikasi bagi Pimpinan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling dominan dalam membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Islami. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan kepemimpinan yang tidak hanya kompeten secara manajerial, tetapi juga memiliki integritas moral serta pemahaman terhadap nilai-nilai maqāsid syariah.

Pimpinan organisasi diharapkan mampu menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab, serta musyawarah dalam proses pengambilan keputusan. Keteladanan tersebut berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendorong munculnya perilaku sukarela dan kolaboratif di antara pegawai.

b. Implikasi bagi Praktisi Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kuat terhadap terbentuknya perilaku OCB Islami. Hal ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya menekankan aspek kompetensi teknis, tetapi juga penguatan nilai moral dan spiritual.

Praktisi sumber daya manusia perlu mengembangkan sistem rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja yang

mengintegrasikan aspek kompetensi profesional dengan integritas moral. Program pelatihan juga perlu dirancang secara integratif dengan menggabungkan pengembangan keterampilan teknis, penguatan etika kerja, serta pembinaan spiritual.

c. Implikasi bagi Pengembangan Teknologi Organisasi

Meskipun penggunaan teknologi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku OCB, temuan kualitatif menunjukkan bahwa teknologi memiliki peran penting sebagai instrumen pendukung dalam menciptakan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas organisasi.

Oleh karena itu, pengembangan sistem teknologi organisasi perlu dirancang dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika dan nilai Islam, seperti transparansi, keadilan, serta perlindungan terhadap keamanan data. Teknologi yang dikembangkan diharapkan dapat mendukung terciptanya sistem organisasi yang lebih akuntabel dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

3. Implikasi Kebijakan (Policy Implication)

Penelitian ini juga memberikan implikasi kebijakan bagi regulator dan pemerintah dalam pengembangan ekosistem industri halal nasional.

Pertama, regulator yang terkait dengan sertifikasi halal dapat mempertimbangkan penguatan aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam sistem jaminan halal. Hal ini penting karena keberhasilan implementasi prinsip halal tidak hanya bergantung pada proses produksi, tetapi juga pada integritas dan perilaku para pelaku organisasi.

Kedua, pemerintah dapat mendorong pengembangan program peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam industri halal melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta penguatan kurikulum pendidikan yang mengintegrasikan aspek manajemen modern dengan nilai-nilai Islam.

Ketiga, pengembangan kebijakan industri halal juga perlu memperhatikan aspek budaya organisasi dan kepemimpinan yang berorientasi pada nilai, sehingga industri halal tidak hanya unggul dari sisi produk, tetapi juga mencerminkan praktik manajemen yang etis dan berkelanjutan.

4. Implikasi Akademik

Penelitian ini membuka peluang penelitian lanjutan pada beberapa aspek, seperti:

- a. Pengujian model IT-IQB dalam konteks lintas industri (pendidikan, kesehatan, UMKM halal).
- b. Pengembangan instrumen pengukuran IT-IQB berbasis maqashid secara kuantitatif dan komprehensif.
- c. Studi longitudinal untuk melihat transformasi maqashid model sistemik terhadap kinerja organisasi jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori perilaku organisasi Islami, tetapi juga memperkaya metodologi riset multidimensi yang menggabungkan analisis empiris, kualitatif, dan multi-kriteria (SEM-NVivo-ANP) dalam satu kerangka epistemologis berbasis *Maqāshid Syariah*.

C. Kontribusi dan Novelty Penelitian

Kontribusi utama penelitian ini adalah pengembangan model konseptual Islamic Organizational Behavior berbasis maqāshid syariah.

Model ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi Islami merupakan hasil interaksi antara kepemimpinan berbasis nilai, motivasi kerja, kualitas sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi sebagai instrumen organisasi.

Kontribusi penelitian ini juga terletak pada integrasi pendekatan metodologis yang menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif dalam satu kerangka penelitian yang komprehensif.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian.

Pertama, penelitian ini dilakukan pada konteks organisasi tertentu sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi pada seluruh organisasi dalam industri halal.

Kedua, penelitian ini masih menggunakan variabel teknologi sebagai variabel pendukung sehingga belum sepenuhnya mengeksplorasi peran teknologi dalam membentuk perilaku organisasi.

Ketiga, penelitian ini lebih menekankan pada perspektif pegawai sehingga belum sepenuhnya menggambarkan perspektif manajerial secara lebih luas.

E. Rekomendasi

Berdasarkan keterbatasan penelitian tersebut, beberapa rekomendasi penelitian yang dapat dilakukan pada masa mendatang antara lain:

1. Mengembangkan penelitian mengenai Islamic Organizational Behavior dalam berbagai sektor industri halal.
2. Mengkaji peran teknologi digital secara lebih mendalam dalam membentuk budaya organisasi.
3. Mengembangkan model perilaku organisasi berbasis nilai Islam dengan menggunakan pendekatan metodologis yang lebih luas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur melalui kinerja finansial atau efisiensi sistem, tetapi melalui kemampuan menjaga keseimbangan spiritual, sosial, dan moral dalam kerangka *Maqāṣid Syariah*. Model *Integratif Teknologi–Islamic Organizational Behavior (IT–IOB)* memberikan arah baru bagi pengembangan organisasi Islami yang adaptif terhadap modernitas, namun tetap berakar pada nilai-nilai ilahiah. Melalui kepemimpinan yang berorientasi maqashid, motivasi yang berlandaskan ibadah, SDM yang beradab, dan teknologi yang bermoral, organisasi halal dapat menjadi

sistem nilai yang hidup sistem yang memadukan profesionalisme, spiritualitas, dan kemaslahatan bagi seluruh umat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ab Rashid, Norasekin, and Jamil Bojei. "The Relationship between Halal Traceability System Adoption and Environmental Factors on Halal Food Supply Chain Integrity in Malaysia." *Journal of Islamic Marketing* 11, no. 1 (2020): 117–42.
- Al-Thani, Hessa. "Religion and Spiritual Well-Being: A Qualitative Exploration of Perspectives of Higher Education Faculty in Qatar and Its Challenge to Western Well-Being Paradigms." *Frontiers in Psychology* 16 (2025): 1549863.
- Alam, S. S., & Mohd, R. "Technology Adoption and Halal Logistics Performance in Malaysia: Moderating Effects of Organization Culture." *Asian Journal of Technology Innovation* 28, no. 1 (2020): 38–53.
- Aldulaimi, Saeed Hameed. "Fundamental Islamic Perspective of Work Ethics." *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 7, no. 1 (2016): 59–76.
- Ali, M., Leifu, G., & Hussain, M. "Role of Leadership in Managing Human Resources in the Halal Industry: A Study on the Food Sector of Malaysia." *Journal of Islamic Marketing*. 8, no. 3 (2017): 395–411.
- Allaire, Yvan, and Mihaela E Firsirotu. "Theories of Organizational Culture." *Organization Studies* 5, no. 3 (1984): 193–226.
- Anggraini, Nabila Nur, and Iwan Triyuwono. "Analisis Kinerja Bank Syariah Indonesia (Bsi): Perspektif Maqashid Syariah Menurut Abu Zahrah Dan Abdul Majid Najjar." *Reviu Akuntansi, Keuangan, Dan Sistem Informasi* 2, no. 3 (2023): 772–89.
- Auda, Jasser. *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2008.

———. *Re-Envisioning Islamic Scholarship: Maqasid Methodology as a New Approach*. Claritas Books, 2022.

Barokah, Rezky Afihtul, Deden Sutisna, Sri Astuti Pratminingsih, and others. “Work-Life Balance and Its Influence on Organizational Citizenship Behavior and Performance in Indonesian Higher Education.” *Social Sciences & Humanities Open* 12 (2025): 102102.

Barzilai-Nahon, Karine, and Gad Barzilai. “Cultured Technology: The Internet and Religious Fundamentalism.” *The Information Society* 21, no. 1 (2005): 25–40.

Bevins, Daniel T. “Herzberg’s Two Factor Theory of Motivation: A Generational Study,” 2018.

Blanchard, Ken. *Leading at a Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating High Performing Organizations*. Ft Press, 2018.

Bonner, Sarah E, and Geoffrey B Sprinkle. “The Effects of Monetary Incentives on Effort and Task Performance: Theories, Evidence, and a Framework for Research.” *Accounting, Organizations and Society* 27, no. 4–5 (2002): 303–45.

Campbell, John P. “Behavior, Performance, and Effectiveness in the Twenty-First Century.” *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* 1 (2012): 159–94.

Chapra, Muhammad Umer, Shiraz Khan, and Anas Al Shaikh-Ali. *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid Al-Shariah (Occasional Paper)*. International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2008.

Cucchi, Angie. “Integrating Cognitive Behavioural and Islamic Principles in Psychology and Psychotherapy: A Narrative Review.” *Journal of Religion and Health* 61, no. 6 (2022): 4849–70.

Cumar, Mukhtaar Axmed, Befekadu Zeleke Kidane, Negassa Golga Dawit, and Feyera Dinsa. “Influence of Leadership Styles on Job Satisfaction in the Higher Education Institutions of Somaliland.” *Cogent Education* 12, no. 1 (2025): 2480996.

- Dashti, Laila A H F, Tom Jackson, Andrew West, and Lisa Jackson. "Enhancing Halal Food Traceability: A Model for Rebuilding Trust and Integrity in Muslim Countries." *Journal of Islamic Marketing* 15, no. 12 (2024): 3382–3408.
- Dhakal, Kerry. "NVivo." *Journal of the Medical Library Association: JMLA* 110, no. 2 (2022): 270.
- Drengson, Alan. *The Practice of Technology: Exploring Technology, Ecophilosophy, and Spiritual Disciplines for Vital Links*. SUNY Press, 1995.
- Evans, Martin G. "RJ House's A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness." *The Leadership Quarterly* 7, no. 3 (1996): 305–9.
- Fountain, Jane E. *Building the Virtual State: Information Technology and Institutional Change*. Rowman & Littlefield, 2004.
- Hakim, Arif Rahman, and Aniek Rumijati. "Exploring Potential Topics in Organizational Citizenship Behavior of Era 4.0 in Indonesia: A Bibliometric Analysis." *South Asian Journal of Management Sciences* 18, no. 2 (2024).
- House, Robert J. "Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory." *The Leadership Quarterly* 7, no. 3 (1996): 323–52.
- House, Robert J, and Terence R Mitchell. *Path-Goal Theory of Leadership*. Faculty of Management Studies, University of Toronto Toronto, ON, Canada, 1975.
- Huang, Lanlan, and Henry Tsai. "The Effects of Recovery Experiences on Hotel Employees' Subjective Well-Being, Organizational Citizenship Behavior, and Task Performance." *International Journal of Hospitality Management* 121 (2024): 103798.
- Indonesia.go.id. "Indonesia.Go.Id," 2024.
<https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8000/percepatan-industri-halal-nasional?lang=1>.

“Indonesia Halal Markets Report 2021/2022,” n.d.
https://isef.co.id/wp-content/uploads/2021/10/ReportIndonesiaHalal2021_2022.pdf.

Joa, Claire Youngnyo, and Kate Magsamen-Conrad. “Social Influence and UTAUT in Predicting Digital Immigrants’ Technology Use.” *Behaviour & Information Technology* 41, no. 8 (2022): 1620–38.

Kabba, Zainab. *Knowledge, Authority, and Islamic Education in the West: Reconfiguring Tradition*. Taylor & Francis, 2024.

Kamali, M. H., Khan, M., & Hassan, R. “Training and Development in Islamic Organizations: A Focus on the Halal Industry.” *Islamic Economic Studies* 24, no. 1 (2016): 37–58.

Kamali, Mohammad Hashim. *Maqasid Al-Shariah Made Simple*. Vol. 13. International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2008.

Kantrowitz, Tracy M. *Development and Construct Validation of a Measure of Soft Skills Performance*. Georgia Institute of Technology, 2005.

Kellert, Stephen R, and Timothy Farnham. *The Good in Nature and Humanity: Connecting Science, Religion, and Spirituality with the Natural World*. Island Press, 2013.

KNEKS. “-Master Plan Industri Halal,” n.d.
<https://kneks.go.id/storage/upload/1698379014-Master Plan Industri Halal Indonesia 2023-2029 Summary.pdf>.

LePine, Jeffrey A, Amir Erez, and Diane E Johnson. “The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology* 87, no. 1 (2002): 52.

Lestari, Fitra, Rahmad Kurniawan, Johar Arifin, Muhammad Yasir, and Mawardi Muhammad Saleh. “An Integrated Framework for the Measurement of Halal Good Manufacturing Practices on the Case of SMEs in the Food Sector.” *Journal of Islamic Marketing* 14, no. 1 (2023): 82–105.

- Lim, Ai-Fen, Voon-Hsien Lee, Keng-Boon Ooi, Pik-Yin Foo, and Garry Wei-Han Tan. "Enhancing Organizational Citizenship Behaviour: Role of Collectivism in Soft Total Quality Management." *Management Decision* 62, no. 3 (2024): 765–87.
- Long, David W De, and Liam Fahey. "Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management." *Academy of Management Perspectives* 14, no. 4 (2000): 113–27.
- Lunenburg, Fred C. "Goal-Setting Theory of Motivation." *International Journal of Management, Business, and Administration* 15, no. 1 (2011): 1–6.
- Luthans, Fred. "Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions." *Human Resource Development Quarterly* 23, no. 1 (2012).
- Maharani, Elistiana, Dela Febriani Pratiwi, Dharliana Ayu Hardjowikarto, and Sunimah Sunimah. "EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TIRTAJATI CIREBON REGENCY." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 4, no. 9 (2025): 2797–2808.
- Martin, Scott L, Hui Liao, and Elizabeth M Campbell. "Directive versus Empowering Leadership: A Field Experiment Comparing Impacts on Task Proficiency and Proactivity." *Academy of Management Journal* 56, no. 5 (2013): 1372–95.
- Mohd Zain, Fahu Azwa, Siti Fariha Muhamad, Hamdy Abdullah, Sheikh Ahmad Faiz Sheikh Ahmad Tajuddin, and Wan Amalina Wan Abdullah. "Integrating Environmental, Social and Governance (ESG) Principles with Maqasid Al-Shariah: A Blueprint for Sustainable Takaful Operations." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 17, no. 3 (2024): 461–84.
- Mokhtar, M Arshad, and Nurulhuda Noordin. "An Exploratory Study of Industry 4.0 in Malaysia: A Case Study of Higher Education Institution in Malaysia." *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science* 16, no. 2 (2019): 978–87.

- Motowidlo, Stephan J, and Harrison J Kell. "Job Performance." *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* 12, no. 4 (2003): 39–53.
- Muhammad Mattori, S H. *Memahami Maqashid Syariah Jasser Auda (Berbasis Pendekatan Sistem)*. Guepedia, 2020.
- Murtaza, Ghulam, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olivier Roques, Afsheen Khalid, and Rizwan Mushtaq. "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors." *Journal of Business Ethics* 133 (2016): 325–33.
- Nawang Sari, Ertien R, Rima Ratintya Yusuf, Dicky Anggoro, and S AP. *Halal Certification Policy: Boosting Performance and Policy Recommendation for Empowering SMEs in East Java*. MEGA PRESS NUSANTARA, 2023.
- Newman, Alexander, Gary Schwarz, Brian Cooper, and Sen Sendjaya. "How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality." *Journal of Business Ethics* 145, no. 1 (2017): 49–62.
- Noe, Raymond, John Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick Wright. *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education New York, NY, USA, 2006.
- Nugroho, Moh Agus, Asfi Manzilati, Marlina Ekawaty, Nurul Badriyah, and Sulaeman Sulaeman. "Factors Driving the Growth of the Halal Industry in Top GIEI Countries: The Role of Domestic Investment, FDI and Economic Freedom." *Journal of Islamic Marketing*, 2025.
- Nyame-Mireku, Michael Nana. *Determinants of Job Satisfaction among Hospital Pharmacists and Their Intent to Leave Using Herzberg's Two-Factor Theory*. Capella University, 2012.
- Organ, Dennis W, Philip M Podsakoff, and Scott B MacKenzie. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage publications, 2005.

- Othman, Baharudin, and Nurul Hudani Md Nawi. "Halal Standards Practices in the Food Industry: The Impact of Halal Assurance and Operations." *Journal of Islamic Marketing*, 2025.
- Pattanayak, Biswajeet, Rajnish Kumar Misra, and Phalgu Niranjana. "Organisational Citizenship Behaviour: A Conceptual Framework and Scale Development." *Indian Journal of Industrial Relations* 39, no. 2 (2003): 194–204.
- Plano Clark, Vicki L. "Mixed Methods Research." *The Journal of Positive Psychology* 12, no. 3 (2017): 305–6.
- Podsakoff, Philip M, and Scott B MacKenzie. "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research." *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*, 2014, 133–51.
- Porter, Lyman W, and Edward E Lawler. *What Job Attitudes Tell about Motivation*. Harvard Business Review Reprint Service Boston, MA, USA, 1968.
- Rahi, Samar, Majeed Mustafa Othman Mansour, Mahmoud Alghizzawi, and Feras Mi Alnaser. "Integration of UTAUT Model in Internet Banking Adoption Context: The Mediating Role of Performance Expectancy and Effort Expectancy." *Journal of Research in Interactive Marketing* 13, no. 3 (2019): 411–35.
- Rahma, Siti. "CITIZENSHIP BEHAVIOR PERUSAHAAN," n.d.
- Randall, Marjorie L, Russell Cropanzano, Carol A Bormann, and Andrej Birjulin. "Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 20, no. 2 (1999): 159–74.
- Raquib, Amana. *Islamic Ethics of Technology: An Objectives' (Maqasid) Approach*. The Other Press, 2015.

- Ruhullah, Mohammad Eisa, and Thameem Ushama. "TAWHIDIC LEADERSHIP IN THE MODERN WORLD: BRIDGING ISLAMIC GOVERNANCE WITH UNIVERSAL VALUES FOR PEACE AND INTEGRITY." *Al-Shajarah: Journal of the International Institute of Islamic Thought and Civilisation (ISTAC)* 29, no. 2 (2024).
- Ruthankoon, Rathavoot, and Stephen Olu Ogunlana. "Testing Herzberg's Two-Factor Theory in the Thai Construction Industry." *Engineering, Construction and Architectural Management* 10, no. 5 (2003): 333–41.
- Saima, Sorna Umme, Radin Badaruddin Radin Firdaus, and others. "Challenges and Ways Forward for the Malaysian SMEs in the Halal Food Industry: A Systematic Review." *Slovak Journal of Food Sciences/Potravinarstvo* 18 (2024).
- Sale, Joanna E M, Lynne H Lohfeld, and Kevin Brazil. "Revisiting the Quantitative-Qualitative Debate: Implications for Mixed-Methods Research." *Quality and Quantity* 36, no. 1 (2002): 43–53.
- Sani, Achmad, and Vivin Maharani Ekowati. "Spirituality to Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective: Mediating Role of Spirituality at Work and Organizational Commitment." *Journal of Islamic Marketing* 13, no. 12 (2022): 2672–94.
- Shohib, Muhammad Wildan, Mohammad Zakki Azani, Nurul Lathifatul Inayati, Dartim Dartim, and Ahmad Nubail. "Islamic Perspective on Organizational Citizenship Behavior Among Academic Staff in Indonesian State Islamic Higher Education: Is It Effective?" *Suhuf* 36, no. 2 (2024).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, 2021.
- Sitepu, Rimenda Aminarosa, Eric Harianto, and Endi Sarwoko. "The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Moderating the Relationship Between Entrepreneurial Leadership, Organizational Climate, and Workload on Employee Performance." *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 5, no. 2 (2024): 75–87.

- Stofkova, Zuzana, and Viera Sukalova. "Sustainable Development of Human Resources in Globalization Period." *Sustainability* 12, no. 18 (2020): 7681.
- Stolow, Jeremy. *Deus in Machina: Religion, Technology, and the Things in Between: Religion, Technology, and the Things in Between*. Fordham Univ Press, 2013.
- Suandi, Edi, Herri Herri, Yuliharsi Yuliharsi, and Syafrizal Syafrizal. "An Empirical Investigation of Islamic Marketing Ethics and Convergence Marketing as Key Factors in the Improvement of Islamic Banks Performance." *Journal of Islamic Marketing* 14, no. 6 (2023): 1438–62.
- Sudarso, Alek, Zahara Tussoleha Rony, and Faroman Syarief. "The Influence of Leadership, Work Culture, Motivation and Technology Acceptance on Employee Performance Moderated by the Work Environment at the Secretariat General of the Ministry of Finance." *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)* 4, no. 4 (2023).
- Sulaiman, M., Wilson, R., & Jaafar, H. "Challenges in Developing a Sustainable Human Resource in the Halal Industry: The Case of Malaysia." *Asian Social Science* 14, no. 8 (2018): 126–35.
- Surya, Batara, Firman Menne, Hernita Sabhan, Seri Suriani, Herminawaty Abubakar, and Muhammad Idris. "Economic Growth, Increasing Productivity of SMEs, and Open Innovation." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7, no. 1 (2021): 20.
- Teddle, Charles, and Abbas Tashakkori. *Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*. Sage publications, 2008.
- Toriquddin, Moh. "Teori Maqâshid Syaḥī'ah Perspektif Al-Syatibi." *De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar'iah* 6, no. 1 (2014).

- Venkatesh, Viswanath. "Adoption and Use of AI Tools: A Research Agenda Grounded in UTAUT." *Annals of Operations Research* 308, no. 1 (2022): 641–52.
- Vroom, Victor, Lyman Porter, and Edward Lawler. "Expectancy Theories." In *Organizational Behavior I*, 94–113. Routledge, 2015.
- Vroom, Victor, and Philip W Yetton. *Leadership and Decision-Making*. Vol. 110. University of Pittsburgh Pre, 1973.
- Wu, Ming-Chang, Mahsa Majd, Wei-Jie Tiao, and Danyal Shahmirzadi. "A Study on the Major Factors of Successful Entrepreneurial Leadership: Taking Perspectives of Islamic Culture." *Small Enterprise Research*, 2025, 1–25.
- Xu, Zhaoyi, Yingtong Li, and Liuchang Hao. "An Empirical Examination of UTAUT Model and Social Network Analysis." *Library Hi Tech* 40, no. 1 (2022): 18–32.
- Yuli, Sri Budi Cantika, and Edyta Wojtyla. "Challenges and Strategies in Developing Human Resources for the Halal Industry: Evidence from Indonesia." *Journal of Innovation in Business and Economics* 4, no. 02 (2020): 77–86.
- Yusuf, M., & Dzuljastri, A. "Developing Human Capital for the Islamic Finance Industry: The Malaysian Experience." *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 2, no. 9 (2018): 251–67.
- Yusuf, Muhammad Yasir, Inayatillah Djakfar, Hafizh Maulana, and others. "Halal Tourism to Promote Community's Economic Growth: A Model for Aceh, Indonesia." *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities* 29, no. 4 (2021).
- Zaman, Asad. "Islam's Gift: An Economy of Spiritual Development." *American Journal of Economics and Sociology* 78, no. 2 (2019): 443–91.