

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur empat variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu etika kerja Islam, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)*, kinerja karyawan. Pembahasan akan dibagi dalam enam sub bab, yaitu: Gambaran umum responden dan pelaporan penerimaan kuisisioner. Analisa data mengenai diskriptif responden, statistic diskriptif penelitian. Uji *inermodel*: uji loading faktor, uji reliabilitas, uji validitas diskriminan. Uji effect mediasi; *uji direct effect*, *uji indirect effect*. Uji hipotesis penelitian. Pembahasan dan temuan

A. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data dari bagian Human Resource Development seluruh Bank Umum Syariah di kabupaten Kudus, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 208 karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus (Bank Mu'amalat, Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah, Bank Sinarmas Syariah, Bank Jateng Syariah), dengan metode sampling di dapatkan 137 responden

Kuesioner yang berisi 44 item pertanyaan ini sudah digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu, yang mana keabsahan dan kesahihannya telah terbukti memadai, sehingga ke 44 butir pertanyaan tersebut langsung disebarkan pada responden. Kuesioner ini mulai disebarkan pada tanggal 10 Oktober 2016 dengan batas waktu pengembalian pada tanggal 17 oktober 2016. Namun pada kenyataanya seluruh pertanyaan baru terhimpun tanggal 19 Oktober 2016.

Dalam kenyataan lapangan peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 140 eksemplar dengan asumsi 3 cadangan kuisisioner. Dari total keseluruhan kuisisioner yang disebarkan memiliki pengembalian 98,57%. Terdapat 138 eksemplar kuisisioner yang dikembalikan, 1 eksemplar kuisisioner rusak

sehingga terdapat 137 eksemplar kuesioner yang dapat digunakan. Maka, pengembalian kuesioner yang dapat digunakan sebesar 99,27%.

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

| No | Rincian | Jumlah |
|----|---|---------------|
| 1 | Jumlah kuesioner yang disebar | 140 eksemplar |
| 2 | Jumlah kuesioner yang tidak kembali | 2 eksemplar |
| 3 | Jumlah kuesioner yang dikembalikan | 2 eksemplar |
| 4 | Jumlah kuesioner yang dapat digunakan untuk analisis penelitian | 137 eksemplar |
| 5 | Jumlah kuesioner yang tidak dapat digunakan untuk analisis penelitian | 1 eksemplar |

Sumber : data primer 2016 yang diolah

B. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif meliputi karakteristik responden dan deskriptif variabel penelitian.

a. Statistik Deskriptif Responden.

Karakteristik responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden (jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, masa kerja,), sedangkan deskriptif variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data yang menyajikan distribusi hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan kuesioner penelitian. Responden penelitian adalah karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus (Bank Mu'amalat, Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah, Bank Sinarmas Syariah, Bank Jateng Syariah) yang memenuhi kriteria penarikan sampel. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 137 karyawan. Berikut ini disajikan statistik demografi responden:

(a). Jenis Kelamin.

Data mengenai jenis kelamin dipertimbangkan sebagai dasar untuk mengetahui dominasi dari identitas responden yang diambil dalam penelitian ini. Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 26 | 19% |
| Perempuan | 111 | 81% |
| Total | 137 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.2 terbukti bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase yang terbesar yaitu 19 % atau 26 responden dan responden perempuan dengan persentase 81 % atau sebanyak 111 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus adalah perempuan.

(b). Pendidikan Terakhir.

Data mengenai pendidikan dipertimbangkan sebagai dasar untuk mengetahui dominasi dari identitas responden yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|------------|-----------|------------|
| D3 | 27 | 19,7% |
| S1 | 101 | 73,7% |
| S2 | 9 | 6,6% |
| Total | 137 | 100% |

Sumber: Data primer 2016 diolah

Berdasarkan tabel 4.3 secara keseluruhan menjelaskan bahwa sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 dengan presentase 73,7% atau 101 responden. Durutan berikutnya D3 dengan persentase 19,7 % atau 27 responden., sedangkan untuk pendidikan S2 menempati urutan paling rendah dengan persentase 6,6 % atau 9 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus adalah mempunyai pendidikan S1.

(c). Usia.

Data mengenai umur dipertimbangkan sebagai dasar untuk mengetahui dominasi dari identitas responden yang diambil dalam penelitian ini. Data responden berdasarkan umur dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden
Berdasarkan Umur

| Usia | Frekuensi | Presentase |
|---------|-----------|------------|
| 20 – 30 | 74 | 54% |
| 31 – 40 | 46 | 33,6% |
| 41 – 50 | 17 | 12,4% |
| Total | 137 | 100% |

Sumber: Data primer 2016 diolah.

Berdasarkan tabel 4.4 terbukti responden dengan umur 20-30 tahun memiliki prosentase yang terbesar yaitu 54 % atau 74 responden, kemudian disusul responden dengan umur 31-40 tahun dan umur 41-50 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus adalah mempunyai usia antara 20 hingga 30 tahun yang berada pada usia produktif dan memiliki semangat yang besar dalam mengembangkan organisasi.

(d). Masa Kerja.

Data mengenai masa kerja dan dipertimbangkan sebagai dasar untuk mengetahui dominasi dari identitas responden yang

diambil dalam penelitian ini. Data responden berdasarkan masa kerja dan kepengurusan dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden
Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

| Masa Kerja | Frekuensi | Presentase |
|-------------|-----------|------------|
| 3 - 4 tahun | 62 | 45,3% |
| 5 – 6 tahun | 54 | 39,4% |
| 7 – 8 tahun | 21 | 14,6% |
| Total | 137 | 100% |

Sumber: Data primer 2016 diolah

Berdasarkan tabel 4.5 secara keseluruhan menjelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 3-4 tahun dengan persentase 45,3 % atau 62 responden, urutan berikutnya adalah masa kerja 5-6 tahun dengan persentase 39,4 % atau 54 responden. Responden dengan masa kerja 7- 8 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 14,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus adalah mempunyai masa kerja antara 3 - 4 tahun.

2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)*, kinerja karyawan.. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis deskriptif dihitung berdasarkan persentase jawaban responden terhadap pertanyaan penelitian dengan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dari setiap indikator yang diajukan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden.

Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) tersebut, selanjutnya dilakukan *interpretasi* persepsi responden dengan menggunakan kriteria *three-box*

method yang di kemukakan Ferdinand, yaitu 1,0–2,3 = rendah, 2,4–3,7 = sedang, dan 3,8–5,0 = tinggi.¹ Selanjutnya berdasarkan kriteria tersebut ditentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel | Maksimum | Minimum | Mean | Std. dev |
|---|----------|---------|------|----------|
| X1 (Etika kerja Islam) | 5 | 3 | 3,97 | 0,34 |
| Z1 (Komitmen organisasi) | 5 | 3 | 4,12 | 0,39 |
| Z2 (<i>Organizational citizenship behavior</i>) | 5 | 2 | 4,07 | 0,43 |
| Y (Kinerja karyawan) | 5 | 3 | 4,09 | 0,41 |

Sumber: Data primer 2016 diolah.

Maka dari hasil perhitungan di atas masing-masing variable penelitian bermakna sebagai berikut;

1) Etika kerja Islam

Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras.² Adapun indikator etika kerja Islam dalam penelitian adalah sebagai berikut; mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama, bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama, seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting bagi saya, hidup tidak bermakna tanpa kerja, menganggur dan membuang-buang waktu adalah baik untuk masyarakat, pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana mengontrol kebiasaan, kreatifitas

¹Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2.*,Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Hal. 78.

² Ahmad, Shukri dan Owoyemi, Musa Yusuf, The Concept of Islamic Work Ethic : An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition, *IJJBSSnet*, Vol. 3, NO. 20, 2013, hal. 102.

dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi, seseorang yang bekerja selangkah lebih maju dalam kehidupan, pekerjaan memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri, seseorang dianggap sukses bila mampu memenuhi *deadline* pekerjaannya, seseorang harus selalu kerja keras untuk memenuhi tanggung jawab.³

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rohkman⁴. Instrumen ini dinilai dengan menggunakan skala likert 5 poin. Responden diminta untuk menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju (poin 1) sampai dengan sangat setuju (poin 5) dari setiap pertanyaan yang diajukan.

Berdasarkan keterangan tabel 4.6 dijelaskan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dan skor mean 3,97 sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori Tinggi.

2) Komitmen organisasi

Menurut Mowday komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.⁵

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Popy. Instrumen ini dinilai dengan menggunakan skala likert 5 poin. Responden diminta untuk

³ Wahibur Rokhman, The Effect of Islamic Work Ethicson Work Outcomes, *EJBO*, Vol. 15, No. 1, 2010, hal. 2.

⁴ *Ibid*, hal. 5.

⁵ Mowday dalam Sopiah, Perilaku Organisasi, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2008, hal.155.

menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju (poin 1) sampai dengan sangat setuju (poin 5) dari setiap pertanyaan yang diajukan.

Berdasarkan tabel 4.6 dijelaskan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dan skor mean 4,12 sehingga dapat di jelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori Tinggi.

3) *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Organ mendefinisikan OCB sebagai : “*individual behavior that is discretionary, not directly of explicit recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*”.⁶ Banyak penelitian terhadap OCB telah dilakukan, dimensi OCB dikemukakan secara berbeda-beda pada setiap penelitian. Berdasarkan dimensi-dimensi yang telah ditemukan oleh peneliti terdahulu perilaku OCB di antara karyawan dapat diketahui secara jelas sehingga dapat terus dilakukan upaya-upaya oleh perusahaan untuk mengembangkan perilaku positif ini. Ada tujuh dimensi OCB menurut Podsakoff *et al*, yaitu sebagai berikut⁷: *Helping Behavior, Sportmanship, Organizational loyalty, Organizational Compliance, Individual Initiative, Civic Virtue, Self Development*.

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh podsakoff. Instrumen ini dinilai dengan menggunakan skala likert 5 poin. Responden diminta untuk menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju (poin 1) sampai dengan sangat setuju (poin 5) dari setiap pertanyaan yang diajukan.

⁶ Ogan dalam Podsakoff, P.M., mackenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, vol. 26, no.3, pp. 513-563, 2000, hal. 515.

⁷ Podsakoff, P.M., mackenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G, *Ibid*, hal.559.

Dari keterangan table 4.6 diatas dijelaskan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dan skor mean 4,07 sehingga dapat di jelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori Tinggi.

4) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸ Kinerja merupakan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Secara sepintas kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya.⁹ Pengertian di atas mengindikasikan bahwa konsep kinerja adalah sejauh mana tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kinerja menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara memiliki dua dimensi, yaitu:

1. Hasil kerja secara kualitas
2. Hasil kerja secara kuantitas

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Popy. Instrumen ini dinilai dengan menggunakan skala likert 5 poin. Responden diminta untuk menunjukkan pilihan antara sangat tidak setuju (poin 1) sampai dengan sangat setuju (poin 5) dari setiap pertanyaan yang diajukan.

Berdasarkan tabel 4.6 dijelaskan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dan skor mean 4,09 sehingga dapat di jelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori Tinggi.

⁸ AA. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2011, Hal. 67-68.

⁹ Akdon, *Strategic Management for educational management*, Alfabeta, Bandung, 2011, hal.166.

3. Hasil Pengujian Bias Metoda Umum (*Common Method Bias*)

Tabel 4.7
Uji Bias Metode Umum

| Component | Initial Eigenvalues | | |
|---|---------------------|---------------|-------------|
| | Total | % of Variance | %Cumulative |
| 1. Etika kerja karyawan | 1.891 | 37.814 | 37.814 |
| 2. Komitmen organisasi | 1.207 | 24.142 | 61.955 |
| 3. <i>Organizational citizenship behavior</i> | 1.904 | 18.075 | 80.030 |
| 4. Kinerja karyawan | 1.308 | 16.153 | 100.000 |

Sumber: Data primer 2016 diolah.

Uji bias metode umum digunakan untuk memperhitungkan kesalahan dalam pengukuran. Penggunaan metode survei kemungkinan menyebabkan bias metode umum karena pengukuran konstruk-konstruk yang berbeda berasal dari sumber yang sama. Pengujian bias metode umum dilakukan dengan pengujian satu faktor yang dikembangkan oleh Hartmann. Jika hanya satu faktor yang terbentuk maka hal ini menunjukkan terjadinya bias metoda umum. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 4 faktor yang terbentuk dengan nilai *eigenvalues* lebih besar dari 1 sehingga bias metoda umum tidak terjadi dalam penelitian ini.¹⁰

C. Pengujian *Outer Relation* Atau *Measurement Model*

1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk:

Outer model (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator-indikator refleksif dievaluasi dengan *covergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk *block indicator*. Hasil *Outer model* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁰ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal. 34.

Tabel 4.8.
Outer/Measurement Model

| <i>Konstruk</i> | <i>Range</i> | <i>AVE</i> | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach alpha</i> |
|---|---------------|------------|------------------------------|-----------------------|
| 1. Etika kerja Islam | 0,549 – 0,785 | 0,496 | 0,936 | 0,926 |
| 2. Komitmen Organisasi | 0,690 – 0,835 | 0,578 | 0,925 | 0,908 |
| 3. <i>Organizational citizenship behavior</i> | 0,720 – 0,812 | 0,592 | 0,935 | 0,923 |
| 4. Kinerja karyawan | 0,671 – 0,881 | 0,599 | 0,937 | 0,924 |

Sumber: Data primer 2016 dioalah.

Sesuai dengan prosedur pengujian SEM-PLS, maka evaluasi validitas konvergen konstruk menggunakan indikator berupa *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)*, *composite reliability* dan *cronbach alpha* s . Hasil outer model dengan program warp PLS 3.0 pada tabel di atas menunjukkan:

- a) Etika kerja Islam mempunyai *loading factor* 0,549 – 0,785 lebih besar dari batas kritis 0,50 dan AVE sebesar 0,496 lebih besar dari batasan kritis 0,40 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Sedangkan nilai *composite reliability* sebesar 0,936 dan *cronbach alpha* sebesar 0,926 lebih besar dari 0,70.¹¹ Dengan demikian reliabilitas telah terpenuhi.
- b) Komitmen organisasi mempunyai *loading factor* 0,690 – 0,835 lebih besar dari batas kritis 0,50 dan AVE sebesar 0,578 lebih besar dari batasan kritis 0,40 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Sedangkan nilai *composite reliability* sebesar 0,925 dan *cronbach alpha* sebesar 0,908 lebih besar dari 0,70.¹² Dengan demikian reliabilitas telah terpenuhi.
- c) Etika kerja Isalam mempunyai *loading factor* 0,720 – 0,812 lebih besar dari batas kritis 0,50 dan AVE sebesar 0,592 lebih besar dari batasan kritis 0,40 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Sedangkan nilai *composite reliability*

¹¹ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal. 73.

¹² *Ibid*, hal. 73.

sebesar 0,935 dan *cronbach alpha* sebesar 0,923 lebih besar dari 0,70.¹³ Dengan demikian reliabilitas telah terpenuhi.

- d) Kinerja karyawan mempunyai *loading factor* 0,671 – 0,881 lebih besar dari batas kritis 0,50 dan AVE sebesar 0,599 lebih besar dari batasan kritis 0,4 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Sedangkan nilai *composite reliability* sebesar 0,937 dan *cronbach alpha* sebesar 0,924 lebih besar dari 0,70.¹⁴ Dengan demikian reliabilitas telah terpenuhi.

2. Validitas Diskriminan

Matriks korelasi pada tabel di bawah menunjukkan evaluasi validitas diskriminan instrumen penelitian. Kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi apabila akar kuadrat AVE lebih besar dari pada koefisien korelasi antar konstruk pada masing-masing kolom.¹⁵ Kriteria yang digunakan adalah akar kuadrat (*square roots*) *average variance extracted* (AVE) yaitu kolom diagonal dan diberi huruf *bold* (tebal) nilainya harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya). Hasil validitas diskriminan pada penelitian ini tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.9.

Correlations among latent variables

| Construc | EKI | KO | OCB | KK |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| EKI | 0.704** | 0.417** | 0.302** | 0.564** |
| KO | 0.417** | 0.760** | 0.515** | 0.593** |
| OCB | 0.302** | 0.515** | 0.769** | 0.593** |
| KK | 0.564** | 0.593** | 0.593** | 0.774** |

Sumber: Data Primer 2016 di olah.

¹³ *Ibid*, hal. 73.

¹⁴ *Ibid*.

¹⁵ *Ibid*, hal. 74.

Output tersebut melaporkan koefisien korelasi antar variabel laten dan signifikansinya. Selain itu, output ini juga penting untuk evaluasi validitas diskriminan instrumen penelitian. Matriks korelasi pada Tabel tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara etika kerja Islam kinerja karyawan ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,564 dan signifikan. Terdapat hubungan positif antara etika kerja Islam komitmen organisasi dengan koefisien sebesar 0,417 dan signifikan, etika kerja Islam Organization citizenship behavior dengan koefisien korelasi sebesar 0,302 dan signifikan. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,593.

Hasil ini menunjukkan indikasi awal dukungan terhadap hipotesis mediasi karena hubungan mediasi mensyaratkan korelasi signifikan antara variabel independen, pemediasi, dan dependen.¹⁶ Sebaliknya, model moderasi mensyaratkan variabel pemoderasi tidak berkorelasi signifikan dengan variabel independen dan dependen.

D. Pengujian Effect Mediasi

Prosedur pengujian komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel pemediasi hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :¹⁷

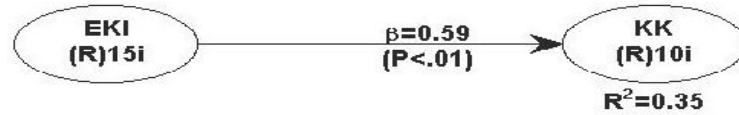
1. Pengujian Direct Effect

Melakukan estimasi *direct effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (jalur c)

¹⁶ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal. 73.

¹⁷ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal. 56-57.

Gambar 4.1
Direct effect

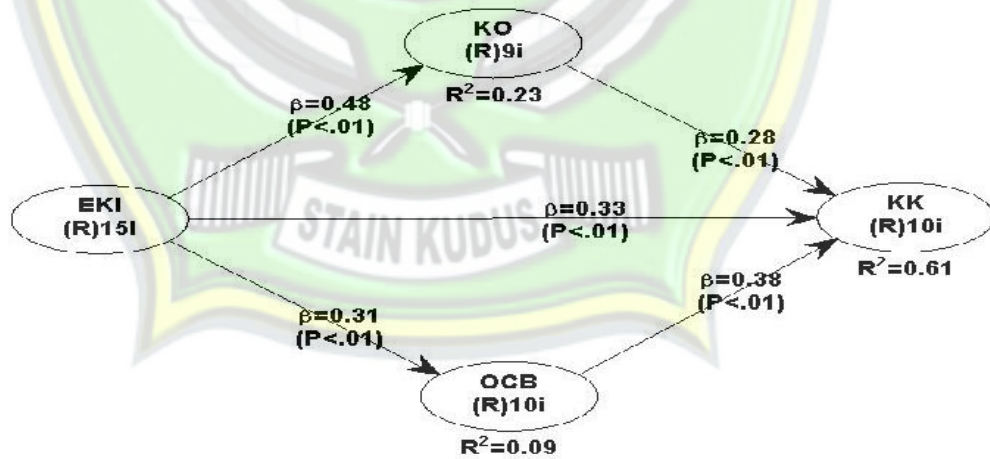


Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,59 dengan signifikansi $P < 0,01$.

2. Pengujian Indirect Effect

Melakukan estimasi *indirect effect* secara simultan dengan *triangle PLS SEM Model* yaitu etika kerja Islam kinerja karyawan, (Jalur c), etika kerja Islam komitmen organisasi, etika kerja Islam *organizational citizenship behavior*, (jalur a), dan komitmen organisasi kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* kinerja karyawan (Jalur b).

Gambar 4.2
Indirect effect



Persyaratan efek mediasi yang harus dipenuhi adalah: (i) koefisien jalur c signifikan pada model (1), dan (ii) koefisien jalur a dan b harus signifikan pada model (2). Pengambilan kesimpulan tentang mediasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien jalur c dari hasil estimasi model (2) tetap signifikan dan tidak berubah ($c = c$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.
- b. Jika koefisien jalur c nilainya turun ($c < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
- c. Jika koefisien jalur c nilainya turun ($c < c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*).

Dari pengujian *direct effect* /model (1) dan *indirect effect* model (2) di atas maka di dapatkan hasil Uji jalur yang di sajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Direct Dan Indirect Effect

| No | Jalur | <i>Direct effect</i> | | <i>Indirect effect</i> | |
|----|---------|----------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | | Koefesien | <i>P-value</i> | Koefesien | <i>P-value</i> |
| 1 | EKI KK | 0,519 | <,001 | 0,325 | <,001 |
| 2 | EKI KO | | | 0,478 | <,001 |
| 3 | EKI OCB | | | 0,306 | <,001 |
| 4 | KO KK | | | 0,283 | <,001 |
| 5 | OCB KK | | | 0,385 | <,001 |

Sumber: Data primer 2016 diolah.

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (c) pada model (1) adalah sebesar 0,591 dan signifikan. Hasil estimasi model (2) menunjukkan koefisien *indirect effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (c) turun menjadi 0,325 namun tetap signifikan.

Dan prasyarat jalur (a) etika kerja Islam terhadap komitmen oragnisasi pada model (2) adalah sebesar 0,478 dengan *P-value* sebesar <,001 yang berarti signifikan, sedangkan prasyarat jalur

(b) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada model (2) adalah sebesar 0,283 dengan $P\text{-value} < ,001$ yang berarti signifikan.

Hal ini menunjukkan bentuk *partial mediation* atau dengan kata lain komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Bentuk *partial mediation* ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan satu-satunya pemediasi hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (c) pada model (1) adalah sebesar 0,519 dan signifikan. Hasil estimasi model (2) menunjukkan koefisien *indirect effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (c) turun menjadi 0,325 namun tetap signifikan.

Dan prasyarat jalur (a) etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* pada model (2) adalah sebesar 0,306 dengan $P\text{-values} < ,001$ yang berarti signifikan, sedangkan prasyarat jalur (b) *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada model (2) adalah sebesar 0,385 sedangkan $P\text{-value} < ,001$.

Hal ini menunjukkan bentuk *partial mediation* atau dengan kata lain *organizational citizenship behavior* memediasi secara parsial pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Bentuk *partial mediation* ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* bukan satu-satunya pemediasi hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Model Mediasi

Hasil pengujian model mediasi disajikan pada sub bab sebelumnya yang menunjukkan hasil estimasi model *direct effect* dan *indirect effect* kriteria *goodness of fit*. Ketentuan *model fit indices and*

P values yang menampilkan 3 indikator fit yaitu *average path coefficient (APC)*, *average R-squared (ARS)* dan *average variance inflation factor (AVIF)* harus terpenuhi yaitu apabila nilai *P* untuk APC dan ARS lebih kecil dari 0,05 atau berarti signifikan. Selain itu, AVIF sebagai indikator multikolinearitas harus lebih kecil dari 5. Dan hasil pengujian *goodness of fit* dalam penelitian ini tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.11.
Goodness Of Fit

| No | Jalur | <i>Direct effect</i> | | <i>Indirect effect</i> | |
|----|-------|----------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | | <i>Koefesien</i> | <i>P-value</i> | <i>Koefesien</i> | <i>P-value</i> |
| 1 | APC | 0,591 | <,001 | 0,335 | <,001 |
| 2 | ARS | 0,349 | <,001 | 0,310 | <,001 |
| 3 | AVIF | 1,000 | <5 | 1,349 | <5 |

Sumber: Data primer 2016 diolah.

Hasil estimasi model (1) *direct effect* koefesien APC sebesar 0,591, model (2) *indirect effect* sebesar 0,335 dan keduanya mempunyai nilai *P-value* sebesar <,001. Dan Hasil estimasi model (1) *direct effect* koefesien ARS sebesar 0349, model (2) *indirect effect* sebesar 0,310 dan keduanya mempunyai nilai *P-value* sebesar <,001. Sedangkan hasil estimasi model (1) *direct effect* koefesien ARS sebesar 1,000, model (2) *indirect effect* sebesar 1,349 dan keduanya mempunyai nilai *P-value* sebesar < 5.

Hasil di atas menunjukkan kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi.yaitu nilai APC dan ARS signifikan secara statistis dan AVIF kurang dari 5.¹⁸ Hasil di atas menunjukkan bahwa persyaratan untuk pengujian model mediasi diterima.

¹⁸ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal. 61.

E. Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian analisis jalur dengan menggunakan *software warp PLS 3.0* untuk masing-masing variabel yaitu : etika kerja Islam, komitmen organisasi, *organization citizenship behavior (OCB)* dan kinerja karyawan mempunyai hipotesis sebagai berikut :

1. **H₁ : Ada pengaruh antara etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (jalur c) pada model (1) adalah sebesar 0,519 dan signifikan ($<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa (H₁) diterima yaitu ada pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2. **H₂ : Etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (jalur a) pada model (2) adalah sebesar 0,478 dan signifikan ($<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa (H₂) diterima yaitu ada pengaruh antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

3. **H₃ : Etika kerja Islam berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (jalur a) pada model (2) adalah sebesar 0,306 dan signifikan ($<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa (H₃) diterima yaitu ada pengaruh antara etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

4. **H₄ : Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (c) pada model (1) adalah sebesar 0,519 dan signifikan ($<0,01$). Hasil estimasi model (2)

menunjukkan koefisien *indirect effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (c) turun menjadi 0,325 dan signifikan ($<0,01$) sedangkan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi (Jalur a) sebesar 0,478 dan signifikan ($<0,01$) sedangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (jalur b) sebesar 0,238 dan signifikan ($p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa (H_4) diterima yaitu komitmen organisasi memediasi pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

5. **H_5 : *Organizational citizenship behavior (OCB)* memediasi pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (c) pada model (1) adalah sebesar 0,519 dan signifikan ($<0,01$). Hasil estimasi model (2) menunjukkan koefisien *indirect effect* etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (c) turun menjadi 0,325 dan signifikan ($<0,01$), sedangkan etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Jalur a) sebesar 0,306 dan signifikan ($<0,01$), sedangkan pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan (jalur b) sebesar 0,385 dan signifikan ($p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa (H_4) diterima yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)* memediasi pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan dan Analisis

Setelah dilakukan pengujian statistik, maka pembahasan dan analisis lebih lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan *software warp pls 3.0* menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah se-kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam dari karyawan

semakin tinggi pula kinerjanya. Dalam penelitian ini peningkatan kinerja karyawan dengan etika kerja Islam antara lain sebagai berikut;

- a) *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan berorganisasi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam suatu pekerjaan dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Bukan untuk mendapat pundi-pundi rupiah atau jabatan semata. Sehingga maksud bekerja dan bermuamalah yaitu untuk mencapai ridha Allah.
- b) *Trusteeship/kepercayaan (amanah)* adalah anjuran bagi umat muslim adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah*, tidak hanya pada aktifitas pekerjaan akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan. Mempunyai modal sikap amanah adalah titik tolak kesuksesan dalam menyelesaikan tugas kerja.
- c) *Work type*. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam. Tapi sebagai seorang muslim juga harus siap sedia jika telah diberi tugas dari pimpinan, dan tidak boleh iri dengan rekan kerja.
- d) *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas perusahaan yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga suatu yang kita lakukan dalam pekerjaan kita yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi perusahaan khususnya rekan kerja pada umumnya
- e) *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam pembagian tugas kerja memberi kesejahteraan untuk seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Islam sangat melarang

pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.

- f) *Cooperation & Collaboration*. Dalam Islam, setiap karyawan dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam menyelesaikan tugas kantor yang berat dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang *Saleh*. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan.
- g) *Work as the only source of ownership*. Pekerjaan yang sukses adalah yang sesuai dengan dead line. Namun sebaliknya, hal ini akan berbeda hasilnya jika tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan penuh motivasi.

Dari hasil temuan di atas menunjukkan Islam memberikan suatu perspektif kepada manusia yaitu yang ditanam dan ditumbuhkan melalui pengembangan rasa pribadi yang tak lain merupakan sumber kekuatan bagi dirinya. Cita etika Islam ialah membebaskan manusia dari rasa takut dan memberikan kepadanya suatu rasa kepribadian agar ia dapat menyadari bahwa ia adalah sumber kekuatan.¹⁹

Pemahaman terhadap nilai-nilai etika Islam yang mengatur semua aspek kehidupan termasuk bekerja adalah ibadah. Dalam Al Qur'an manusia ditegaskan sebagai makhluk yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik, yaitu orang-orang beriman dan mengerjakan amal shaleh. Manusia adalah makhluk yang memiliki sifat kedewasaan dan tanggung jawab yang menjadikan dalam kehidupannya mempunyai kemampuan untuk memikul tanggung jawab terhadap amalnya. Islam adalah agama yang menghargai kerja

¹⁹ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta, BPFE, 2005, Hal. 14.

keras sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an antara lain Surat Az-Zumar (39) : ayat (39) yang berbunyi :

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِبِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui."²⁰

Bekerja bagi umat Islam tidak sebatas mencari rizki saja melainkan pengabdian kepada Allah sebagai salah satu bentuk ibadah yang kelak kita akan mendapat balasan disisi –Nya. Bekerja keras sesuai dengan kemampuan kita dan selebihnya mengenahi hasilnya kita pasrahkan kepada Allah. Keyakinan yang kuat seperti ini mampu menumbuhkan etika kerja dalam Islam yang berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang etika kerja Islam yang ditulis oleh Rokhman secara empiris membuktikan bahwa etika kerja Islam memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.²¹ Penelitian lainnya yang ditulis oleh Marri, *et.al.*, dari Al-Khair University, AJK, Pakistan membuktikan secara empiris bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.²²

2. Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian dengan menggunakan *software warp pls 3.0* menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi Bank Umum Syariah se-kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam dari karyawan semakin tinggi pula komitmen terhadap perusahaan. Hasil penelitian

²⁰ Al-Qur'an Surat Az-Zumar Ayat 39, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI*, Mekar Surabaya, Danakarya, 2004, hal. 664.

²¹ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, *Ibid*, hal. 2.

²² Marri, Muhammad Yousuf Khan, *et.al.*, *The Impact of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction an Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan*, *ijjbs* Vol. 2 No. 12, 2012, hal.37.

yang telah dilakukan oleh peneliti ini menunjukkan adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi karyawan pada Bank Umum Syariah se-kabupaten Kudus. Artinya karyawan yang telah menerapkan etika kerja Islam akan lebih berkomitmen pada organisasinya. Dari hasil analisis terdapat kontribusi yang cukup besar dari etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dikarenakan di dalam etika kerja Islam terdapat nilai-nilai yang menekankan bahwa seorang karyawan harus berkomitmen pada organisasinya dan pekerjaannya. Sementara itu, di dalam komponen komitmen organisasi, komitmen normatif juga ditekankan adanya nilai kesetiaan terhadap organisasi. Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dapat terlihat dari kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Komitmen karyawan Bank Umum Syariah se-kabupaten Kudus dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam yang mereka terapkan ketika mereka bekerja. Selain itu, pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari adanya etika kerja Islam yang tercermin dari perbuatan, niat, komitmen serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Akhirnya, hal tersebut akan memunculkan keterlibatan karyawan di dalam organisasinya untuk bekerja lebih keras melayani nasabah dengan sebaik mungkin serta memunculkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Othman *et al* menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan tingkat yang berbeda dari persepsi terhadap etika kerja Islam akan menunjukkan dimensi komitmen yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan etika kerja Islam yang tinggi cenderung membangun komitmen afektif

terhadap organisasi.²³ Sementara di sisi lain, seorang karyawan dengan tingkat persepsi etika kerja Islam yang lebih rendah akan cenderung memelihara komitmen normatif, dan bagi karyawan yang memiliki tingkat etika kerja Islam jauh lebih rendah akan menunjukkan bentuk kalkulatif atau komitmen berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian Rokhman²⁴ dan Marri *et al.*²⁵ Menunjukkan hasil bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Hasil pengujian dengan menggunakan *software warp pls 3.0* menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* Bank Umum Syariah se-kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam dari karyawan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan. OCB merupakan perilaku kerja seseorang di luar tugas formalnya sehingga individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar *job description* yang telah ditetapkan. Karyawan tersebut mengembangkan perilaku baik terhadap rekan kerja dan organisasi melebihi tanggung jawabnya, sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Sementara itu, etika kerja Islam sendiri juga menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah)

²³ Othman, A.S., Rahman, N.M.A., Malek, Z.A., Osman, A.R., *Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical Assesment in a Malaysian Context*, 2004, hal 127.

²⁴ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dan Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Andi, 2013, hal 3.

²⁵ Marri, Muhammad Yousuf Khan, *et.al.*, *The Impact of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction an Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan*, *ijjbs* Vol. 2 No. 12, 2012, hal. 37.

dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan.

Etika kerja Islam menekankan kerjasama, integritas dan tanggung jawab sosial. Islam mengajarkan bahwa manusia harus saling tolong menolong dalam kebaikan. Dalam etika kerja Islam, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Yousef yang menyatakan hubungan sosial di tempat kerja sangat didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan social.²⁶ Secara empiris, penelitian etika kerja Islam terhadap OCB dilakukan oleh Alhyasat²⁷ dan Zaman *et. al*²⁸ dan hasilnya adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, Abbasi & Rana meneliti pengaruh etika kerja Islam, sistem penghargaan dan lingkungan kerja terhadap OCB. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan lebih tinggi terhadap OCB dibandingkan kedua variabel lainnya.²⁹

4. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai intervening

Berdasarkan uji hipotesis hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada *direct*

²⁶ Yousef D.A, Islamic work ethic, a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, *Personel Review*, Vol. 30 No.2, pp.152-69, 2001, hal. 157.

²⁷ Alhyasat, K.M.K, The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations, *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 3 No. 2, pp.139-154, 2012, hal 145.

²⁸ Zaman, H. M. F., Marri, M. Y. K. *et al*, Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Oranizational Citizenship Behavior a study based on public sector hospitals and Bank in Pakistan, *Interdisiplinary Journal Of Contenporary Research in Business*, Vol. 4, No.6, pp772-779, 2012, hal.773.

²⁹ Abbasi, S. A., Rana, A. H, Impact Of Islamic Work Ethic,Reward Sytstem And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employees, *Sci.Int.(Lahore)*, Vol. 24, No. 4, Pp513-519, 2012,hal. 515.

effect yaitu etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditandai dengan $\beta = 0,519$ P-value $< 0,01$, sedangkan pada *indirect effect* hubungan etika kerja Islam kinerja karyawan ditandai dengan $\beta = 0,325$ p-value $< 0,01$. Berdasarkan hasil perbandingan uji *direct effect* dan *indirect effect* terlihat bahwa hasil uji *indirect effect* mengalami penurunan dan signifikan. Maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai pemediasi antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Dengan kriteria komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Maka semakin meningkat etika kerja Islam, semakin meningkat kinerja karyawan yang dijumpai komitmen organisasi. Peningkatan kinerja karyawan berdasarkan peningkatan etika kerja Islam melalui komitmen organisasi karena adanya beberapa indikator antara lain:

- a) *Justice & Support*. Organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, rasa hormat, keinginan untuk memaafkan, dan integritas moral cenderung mendapatkan komitmen afektif yang tinggi dari para karyawannya.
- b) *Shared values*. Definisi dari komitmen afektif merujuk pada identifikasi seseorang terhadap organisasi dan bahwa identifikasi yang paling tinggi adalah ketika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka sepadan dengan nilai dominan dalam organisasi. Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman dan dapat diprediksi sikapnya mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari pengambilan keputusan pada perusahaan. Kenyamanan ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada pada organisasi.
- c) *Trust*. Hal ini berkenaan dengan ekspektasi positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. *Trust* yaitu menempatkan rasa yakin kepada orang lain ataupun

kelompok. Selain itu kepercayaan merupakan hasil dari timbal balik, misalnya karyawan akan merasa berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dari perusahaan ketika mereka mempercayai pemimpinnya.

- d) *Organizational Comprehension*. Hal ini berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami dengan baik arahan strategis, dinamika sosial dan rancangan fisik organisasi. Kesadaran akan hal tersebut merupakan prasyarat yang dibutuhkan untuk membangun komitmen afektif karena akan sulit untuk mengidentifikasi sesuatu yang tidak diketahui dengan baik.
- e) *Employee involvement*. Keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen afektif dengan menguatkan identitas sosial karyawan dengan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang akan mengarahkan masa depan perusahaan

Kesuksesan dan perkembangan dalam pekerjaan bergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang pada pekerjaannya. Umat Islam menekankan niat dalam melakukan suatu aktivitas. Ketika bekerja dipandang sebagai sebuah kebajikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Seseorang akan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja.³⁰ Menurut Chanzanagh dan Akbarnejad etika kerja Islam dapat mendorong seseorang untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya.³¹ Selain itu, Islam mengajarkan bahwa seorang muslim harus dapat dipercaya (amanah) dalam memegang sebuah urusan. Komitmen pada

³⁰ Ali, J, Scaling an Islamic work ethic, *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 No.5, Hal..575-583, 1998, hal. 580.

³¹ Chanzanagh, H.E. and Akbarnejad M, The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society, *Social and Behavioral Sciences*, Vol.30, pp.916-924, 2011, hal.920.

pekerjaan dapat menghasilkan peningkatan pada kesejahteraan masyarakat dan umat Muslim khususnya. Perusahaan akan menghadapi lebih sedikit masalah jika terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dengan pekerjaannya dan menghindari metode yang tidak etis dalam mendapatkan kekayaan. Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat.³²

5. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening *organizational citizenship behavior (OCB)*

Berdasarkan uji hipotesis hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior (OCB)* pada *direct effect* yaitu etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditandai dengan $r = 0,519$ P-value < 0,01, sedangkan pada *indirect effect* hubungan etika kerja Islam dengan kinerja karyawan ditandai dengan $r = 0,325$ p-value < 0,01. Berdasarkan hasil perbandingan uji *direct effect* dan *indirect effect* terlihat bahwa hasil uji *indirect effect* mengalami penurunan dan signifikan. Maka dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai pemediasi antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Dengan kriteria *organizational citizenship behavior (OCB)* memediasi secara parsial pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Maka semakin meningkat etika kerja Islam, semakin meningkat kinerja karyawan yang dijumpai *organizational citizenship behavior (OCB)*. Peningkatan kinerja karyawan berdasarkan peningkatan etika kerja Islam melalui *organizational citizenship behavior (OCB)* karena adanya beberapa indikator antara lain:

³² Yousef D.A, Islamic work ethic, a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, *Personel Review*, Vol. 30 No.2, pp.152-69, 2001, hal. 160.

- a) *Helping Behavior* yaitu bentuk perilaku karyawan yang membantu rekan kerja atau menghindari kejadian yang berhubungan dengan masalah pekerjaan.
- b) *Sportmanship* yaitu keinginan untuk bertoleransi terhadap pekerjaan yang tidak dapat dihindari ataupun gangguan-gangguan yang ada tanpa mengeluh.
- c) *Organizational loyalty* yaitu melakukan promosi organisasi terhadap pihak luar, melindungi dan mempertahankan organisasi terhadap ancaman dari luar, dan tetap berkomitmen bahkan pada kondisi yang merugikan.
- d) *Organizational Compliance* yaitu internalisasi dan penerimaan peraturan maupun regulasi-regulasi serta prosedur yang ada pada organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.
- e) *Individual Initiative* yaitu perilaku melibatkan diri pada tugas, pekerjaan untuk kelangsungan perusahaan tetapi lebih dari yang diharapkan atau pada tingkat sukarela.
- f) *Civic Virtue* yaitu kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi, mengungkapkan pendapat seseorang tentang apa strategi organisasi harus diikuti, untuk memantau lingkungan perusahaan untuk ancaman dan peluang dan melihat keluar organisasi untuk mendapatkan keuntungan terbaik, melaporkan bahaya atau aktivitas yang mencurigakan bahkan dengan biaya pribadi yang besar.
- g) *Self Development* yaitu perilaku sukarela karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Aktivitas menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas kinerja rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, karyawan dapat saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya.

Perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Selain itu, dapat juga membantu karyawan baru untuk cepat mencapai target kinerja yang sudah ditentukan oleh Organisasi. Perilaku menolong yang ada dalam perilaku etika kerja Islam dapat meningkatkan kedekatan emosional serta perasaan saling memiliki diantara anggota organisasi, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh tidak langsung bagi organisasi adalah membantu organisasi mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* diidentifikasi memiliki kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru dengan meningkatkan kemampuannya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Hal tersebut dikarenakan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi dan tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB merupakan faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil analisis dan pembahasan di atas menunjukkan bahwa OCB mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan, bahwa karyawan telah membentuk perilaku OCB dalam dirinya, dapat dilihat dari sikap karyawan yang berperilaku menggantikan orang lain dalam bekerja, berperilaku melebihi persyaratan minimal, kemauan bertoleransi, terlibat dalam fungsi organisasi dan dapat menyimpan informasi.

Semangat kebersamaan dalam Islam berpengaruh terhadap seluruh aspek kehidupan. Kerjasama merupakan salah satu hasil dari

kebersamaan tersebut. Kerjasama antar muslim dapat mendukung peningkatan produktivitas yang tinggi dalam *Islamic ummah*. Prinsip-prinsip dalam etika kerja Islam ini membawa individu dalam organisasi untuk memberikan performa yang lebih terhadap pekerjaannya. Dalam kajian perilaku organisasi, *organization citizenship behavior* merupakan sikap kerja seseorang di luar tugas formalnya. Individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar job desk formal yang telah ditetapkan. Dari sini, dapat dipandang bahwa dimensi *cooperation* dan *collaboration* dari etika kerja Islam akan mengarah pada perilaku *organization citizenship behavior*, dan perilaku OCB secara empiris berpengaruh pada kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Othman, *et. al* menemukan adanya hubungan langsung, positif dan signifikan di antara dimensi komitmen organisasional dan etika kerja Islam.³³ Sementara itu, penelitian etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* oleh Abbasi & Rana³⁴, Alhyasat³⁵ dan Zaman, *et. al* menghasilkan penemuan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB, bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam perusahaan yang menghantarkan karyawan mempunyai kinerja yang memuaskan.

³³ Othman, A.S., Rahman, N.M.A., Malek, Z.A., Osman, A.R, *Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical Assesment in a Malaysian Contex*, 2004, hal. 127.

³⁴ Abbasi *et al*, *Ibid*, Abbasi, S. A., Rana, A. H, Impact Of Islamic Work Ethic,Reward Sytstem And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employees, *Sci.Int.(Lahore)*, Vol. 24. No. 4. Pp513-519, 2012, hal .515.

³⁵ Alhyasat, K.M.K, The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations, *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 3 No. 2, pp.139-154, 2012, hal. 145.

6. Kerangka konseptual temuan penelitian

Hasil temuan dan analisis pada penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening adalah berikut;

Etika Kerja Islam

Work Intention

Trusteeship/kepercayaan

Work type.

Work results for Islamic Ummah.

Justice and Fairness.

Cooperation & Collaboration.

Work as the only source of ownership.

Komitmen Organisasi

**Orgaizational
Citizenship
Behavior**

**Kinerja Karyawan
Bank Umum Syariah
se-Kabupaten Kudus**

