

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Etika Kerja Islam

2.1.1 Pengertian Etika Kerja Islam

Etika berasal dari bahasa latin *etos* yang berarti kebiasaan. Sinonimnyaa adalah moral yang juga berasal dari bahasa latin *mores* yang berarti kebiasaan. Sedangkan dalam bahasa Arabnya adalah *akhlak*, bentuk jamak dari mufradnya *khuluk* artinya budi pekerti. Keduanya biasa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (*custom adn mores*), yang menunjukkan kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau tidak (Hasan, 2009).

Menurut Ali & Al-Owaihian (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW

Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab (Ali & Owaihan, 2008). Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas.

Menurut Branker (1987) dalam Hansen dan Mowen (1999), terdapat sepuluh nilai yang diidentifikasi dan dijelaskan oleh Josephson dalam *Teaching ethical Decision Making and Principle Rasioning*. Kesepuluh nilai tersebut adalah: (1) Kejujuran (*honesty*), (2) Integritas (*integrity*), (3) Memegang janji (*promise keeping*) (4) Kesetiaan (*fidelity*), (5) Keadilan (*fairness*), (6) Kepedulian terhadap sesamanya (*caring for others*), (7) penghargaan terhadap orang lain (*respect for other*), (8) Kewarganegaraan yang bertanggung jawab (*responsible citizenship*), (9) Pencapaian kesempurnaan (*pursuit of excellence*), (10) Akuntabilitas (*accountability*).

Menurut Asifudin (2004) bahwa manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mewarnai perilaku orang yang

bersangkutan. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Sikap hidup yang mendasar tersebut menjadi sumber komitmen yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja.

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001). Sedangkan perbedaan antara etika kerja non agama dengan etika kerja Islam menurut Asifudin (2004) adalah sebagai berikut :

Etika kerja non agama:

1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini timbul dari hasil kerja akal dan/atau nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu).
2. Tidak ada iman.

3. Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Disini motivasi tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah bersumber dari akal dan atau pandangan hidup nilai-nilai yang dianut.
4. Etika kerja berdasarkan akal dan atau pandangan hidup nilai-nilai yang dianut.

Etika kerja Islam :

1. Sikap hidup mendasar pada kerja disini identik dengan sistem keimanan/ aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan sistem keimanan Islam).
2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja Islam, iman Islam, (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja, sekaligus motivasi kerja Islam.
3. Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan/ aqidah Islam berkenaan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerjasama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah

dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.

4. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/ aqidah Islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu Al-Quran dan Hadits nabi Muhammad SAW.

2.1.2 Fungsi Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam diungkapkan Triyuwono (2000) bahwa tujuan etika menurut Islam adalah “menyebarkan rahman pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transedental karena tujuan itu terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu terlalu abstrak, tujuan itu dapat di terjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operative*), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan aturan etik untuk

memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Orang yang memandang pekerjaan adalah sesuatu yang tidak bermakna maka tentu ia akan memberikan *performance* yang rendah dalam pekerjaannya. Sebuah pekerjaan yang sama akan mendapatkan perlakuan yang berbeda semua itu tergantung bagaimana seorang memandang dan meyakini pekerjaannya. Allah SWT telah memerintahkan umat-Nya agar bekerja dan pekerjaannya akan dilihat oleh Allah, rosul-Nya dan orang-orang yang beriman.

“Dan katakanlah:”bekerjalah kamu, maka Allah dan rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah:105). Ayat ini merupakan ayat yang bernuansa psikologis bagi seseorang mukmin. Ayat tersebut memberikan gambaran mental kerja bagi seorang muslim ketika dia bekerja Hidayat dan Tjahjono (2015).

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi pasti tidak akan nyaman jika beberapa hari tidak bekerja. Dalam Islam, iman menuntut adanya pembuktian nyata melalui amal, amal adalah kerja. Maka etika kerja bagi seorang muslim sejati akan memunculkan *muhajadah* yaitu

kesungguhan dalam mewujudkan cita-citanya. Sebagai seperangkat perilaku positif dalam bekerja yang bersumber dari keyakinan, etika kerja bisa menjadi penggerak dalam bekerja. Sebagai contoh, seorang muslim meyakini bahwa waktu merupakan salah satu nikmat Allah yang paling besar. Dengan keyakinan ini ia akan memiliki perilaku menghargai waktu dan secara operasional perilaku ini dapat menggerakkan ia untuk datang tepat waktu dalam bekerja.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003 dalam Wibowo, 2016). Sedangkan Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Vecchio, 1995 dalam Wibowo, 2016).

Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001 dalam

Wibowo, 2016). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu : 1. Menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan 2. Merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi, pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun, banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang memiliki humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang legitimet suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik menghargai (Wibowo, 2016).

Kreitner & Kinicki (2010) menjelaskan bahwa lima model kepuasan kerja yang tinggi berfokus pada penyebab yang berbeda. Penyebabnya yaitu *need fulfillment, discrepancies, value attainment, equity dan*

dispositional/genetic components. Di bawah ini adalah penjelasan dari faktor-faktor penyebab kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinicki (2010) :

1. *Need fulfillment*. Model-model ini mengemukakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memperkenankan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies*. Model ini menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil yang sesuai dengan harapan. Harapan yang terpenuhi menunjukkan perbedaan antara keinginan karyawan dengan apa yang benar-benar diterima dari hasil ia bekerja.
3. *Value Attainment*. Gagasan yang mendasari pencapaian nilai adalah kepuasan dihasilkan dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan karyawan untuk memenuhi nilai kerja penting yang mereka miliki.
4. *Equity*. Dalam model ini, kepuasan merupakan sebuah fungsi dari bagaimana seorang karyawan diperlakukan dengan adil di tempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi karyawan bahwa hasil kerja, relatif sama dengan inputnya, bila dibandingkan dengan hasil ataupun input orang lain secara signifikan.
5. *Dispositional/genetic components*. Pada model ini dijelaskan bahwa ada kemungkinan beberapa karyawan di tempat kerja yang terlihat puas pada berbagai situasi kerja, namun ada orang lain yang nampak tidak

puas. Secara khusus, model watak/genetik adalah berdasarkan keyakinan bahwa kepuasan kerja adalah sebagian fungsi dari sifat pribadi ataupun faktor genetik.

2.2.2 Teori Teori Kepuasan Kerja

Pemahaman tentang kepuasan kerja banyak didasarkan pada teori-teori yang dikembangkan oleh Herzberg, Maslow, dan Vrom. Maslow (1943) dalam Baron dan Greenberg, (1990) mengatakan bahwa semua manusia setidaknya mempunyai lima hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisik (*physiological needs*), keamanan (*safety needs*), sosial (*social needs*), penghargaan (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self actualization*). Hirarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak tidak memotivasi. Dengan demikian, suatu hal penting yang harus dipahami oleh organisasi bahwa seorang karyawan sudah berada pada tingkat yang mana, dan fokus pemenuhan kebutuhannya berada di atas tingkat tersebut.

Herzberg (1966) dalam Baron dan Greenberg, (1990) dengan Teori Motivasi-Higiene (*Motivation-Hygiene Theory*) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Herzberg, faktor-

faktor intrinsik seperti kesempatan karyawan untuk mencapai prestasi individu, pengakuan oleh supervisor, kerja itu sendiri dan pertumbuhan berkaitan dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, faktor-faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan, administrasi, supervisi, dan kondisi pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan.

Vroom (1964) dalam Baron dan Greenberg, (1990), memperkenalkan teori ekspektasi (*expectancy theory*) yang juga mempengaruhi perkembangan konstruk kepuasan kerja. Teori ekspektasi berargumen bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Dengan demikian kunci dari teori ekspektasi adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan ganjaran dan akhirnya antara ganjaran dan dipuaskannya tujuan individual (Robbins, 2003).

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:184) dalam (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan

demikian, komitmen menyangkut tiga sifat : (a) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) Perasaan dalam tugas organisasi, dan (c) Perasaan loyal pada organisasi. Sedangkan menurut (Kreitner, Robert; Angelo Kinicki, 2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi, sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2015:64) dalam (Wibowo, 2016). Komitmen organisasi atau loyalitas adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom, 2011,223) dalam (Wibowo, 2016). Menurut Porter et al (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan

dengan kuat dan terikat dengan organisasi dan tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intens melanjutkan bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen (Wibowo, 2016).

Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mowday (1982) dalam Sopiah, (2008) yaitu merupakan dimensi perilaku penting

yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional yang dicirikan oleh Mowday et al (1982) dalam Sopiah,(2008) ini bercirikan adanya:

- 1) Kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Kesiapan untuk bekerja keras.
- 3) Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu yaitu : (1) faktor personal (2) faktor organisasi dan (3) faktor yang bukan dari dalam organisasi. Allen & Meyer

dalam Luthans (2006) membagi komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau *benefit*.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Meyer dan Allen dalam Wibowo (2016) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen aktif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen kelanjutan tinggi, akan tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukan. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan

pegawai yang berdasarkan kelanjutan. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban pada diri pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Lebih lanjut McShane & Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2016) menjelaskan bahwa jenis komitmen yang menghasilkan keuntungan (*beneficial*) bagi perusahaan adalah komitmen afektif, sedangkan komitmen berkelanjutan cenderung mengganggu. Faktanya, karyawan dengan level komitmen berkelanjutan yang tinggi cenderung memiliki *performance rating* yang rendah dan kurang terlibat dalam *organizational citizenship behavior*. Lebih jauh, kelompok karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi lebih sering mengeluh sementara karyawan dengan komitmen afektif lebih terlibat pada penyelesaian masalah yang bersifat konstruktif. Meskipun keterikatan finansial dibutuhkan, perusahaan sebaiknya tidak menyamakan antara komitmen berkelanjutan dengan loyalitas karyawan. Sehingga perusahaan dituntut untuk dapat membangun komitmen afektif selain

mengikat karyawan secara finansial terhadap perusahaan atau membangun komitmen berkelanjutan karyawan.

2.3.2 Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1985)

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1985) dalam Jamil (2007) lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan

organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula Pareek (1994).

2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan Zainudin Sri Kuntjoro (2002).

2.4 *Organization Citizenship Behavior*

2.4.1 *Pengertian Organization Citizenship Behavior*

Pengertian *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ et al, 2006). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *inrole* tetapi juga perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *organizational citizen behavior* . Orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik/*good citizen*.

Ciri-ciri perilaku yang termasuk OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/tidak menyenangkan ditempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja (Robbins & Judge ,2009). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual

mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2009), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya

2.4.2 Dimensi OCB

Dimensi yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Organ et al (2006) yaitu:

1. *Altruisme* : perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
2. *Conscientiousness*: perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai.
3. *Civic virtue*: perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedurprosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi), mengarah pada tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
4. *Courtesy*: perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang

yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Sportmanships*: perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai *sportmanship* tinggi akan meningkatkan iklim yang positif di antara pegawai, pegawai akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Dalam studi yang mengintegrasikan 3 teori yang mempengaruhi OCB karyawan, yaitu teori atribusi, pertukaran sosial dan kepribadian evaluasi diri, Ariani (2008) dalam Ahdiayan (2011) mengemukakan bahwa motif organisasi dan kepribadian evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Sedangkan Spector (1997), dalam Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan. Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam Ahdiyana (2015), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja, dan
6. Jenis Kelamin

Berbeda dengan beberapa pendapat di atas, menurut Zurasaka (2008) dalam Ahdiyana (2011) OCB lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi dibandingkan faktor-faktor situasional dan kondisi kerja di atas, atau OCB merupakan mediator atau perantara dari faktor-faktor tersebut. Karena berdasarkan pengalaman kerja selama ini, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang puas dengan kondisi dan situasi kerja mereka namun tetap tidak memiliki perilaku ekstra seperti ini.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja organisasi dan menurunkan tingkat *turnover*, sehingga menjadi penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan OCB di kalangan karyawannya. Terkait hal tersebut maka sangatlah penting untuk organisasi membuat ketentuan dimulai dari seleksi penerimaan karyawan yang memiliki kesesuaian nilai individu

dengan nilai organisasi, menganalisis bentuk kepuasan kerja yang harus diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional dan OCB karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini telah banyak dilakukan sebelumnya. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Darwis Abdulrahman Yousef (2001)	<i>Islamic Work Ethic : A Moderator Between Organization al ommitment and Job Satification in a Cross-Cultural Context</i>	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi Etika kerja Islam secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
2	Ghulam Murtaza, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olievier Roques, Afsheen Khalid dan Rizwan	<i>Impact of Islamic work ethics on organization citizenship behavior and knowledge sharing behavior</i>	Etika Kerja Islam OCB Prilaku Berbagi Pengetahuan	Pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan OCB , dengan kata lain orang yang memiliki jiwa etika kerja Islam yang tinggi lebih cenderung untuk melakukan OCB yang ketimbang yang

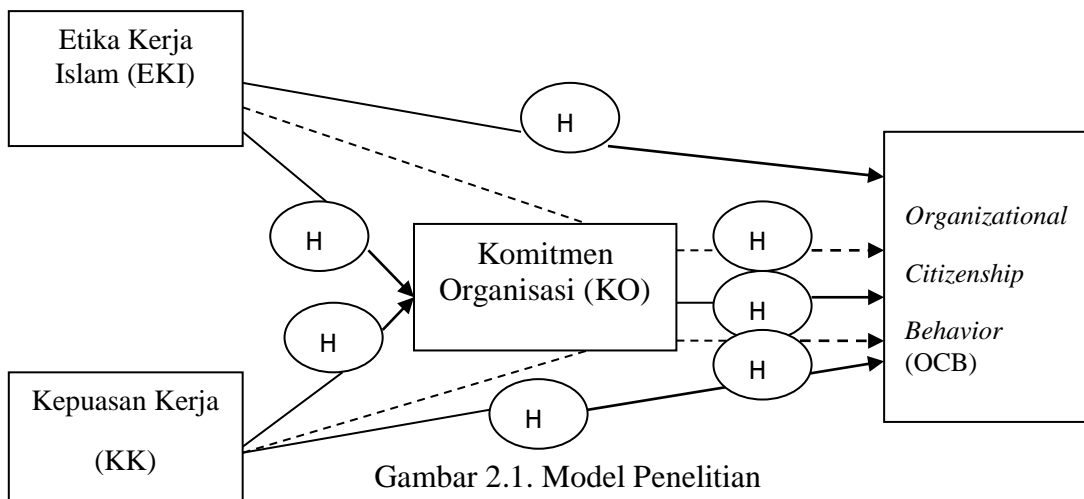
	Mushtaq (2014)			memiliki jiwa etika kerja Islam yang rendah
3	Muhammad Yousuf Khan Marri, Arshad Mahmood Sadozai, Hifiz Muhammad Fakhar Zaman dan Dr Muhammad I. Ramay (2012)	<i>The Impact Of Islamic work ethics on job satification and organization commitment</i>	Etika Kerja Islam Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dankomitmen organisasi. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada hubungan kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
4	Umiarti Sri Rejeki, I Gede Riana dan Putu Saroyeni Piartini (2014).	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Kesesuaian Nilai Individu dan Nilai Organisasi Dengan Komitmen Organisasi dan OCB	Kepuasan Kerja, Nilai Individu dan Nilai Organisasi, Komitmen Organisasi dan OCB	Kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap OCB, serta Kepuasan kerja memediasi positif secara parsial namun tidak signifikan pada hubungan kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi dengan komitmen organisasi dan OCB.
5	Hafidz Muhammad Fakir Zaman, Dr. Zekeria Nas, Mushtaq Ahmed, Yasir Mehmood Raja dan Muhammad Yousof Khan Marri (2013)“	<i>The mediating role of intrinsic motivation between islamic work ethics and employee job satification</i>	Motivasi intrinsik Etika Kerja Islam Kepuasan Kerja	Semua hubungan langsung secara signifikan terkait satu sama lain dan variabel mediasi menunjukkan hubungan parsial
6	Merry Ristiana M	Pengaruh Komitmen	Komitmen Organisasi,	Komitmen Organisasi Mempunyai pengaruh

	(2013)	Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar	Kepuasan Kerja, OCB dan Kinerja	positif terhadap OCB, dan kepuasan kerja juga mempengaruhi secara positif terhadap OCB dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap OCB dibandingkan dengan kepuasan kerja dan OCB mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
7	Abdus Satar Abbasi dan Aiza Hussain Rana (2012)	<i>Impact Of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees</i>	Etika Kerja Islam, Sistem Penghargaan, lingkungan Organisasi dan OCB	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB. Etika kerja Islam memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan keramahan dalam lingkungan kerja dan perilaku kewarganegaraan antara karyawan.
8	Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, Mohammad Yousuf Khan Marri, Arsah Mm Mahmood Sadozai, dan Dr. Muhammad I. Ramay (2012)	<i>Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with organizational citizenship behavior</i>	Etika Kerja Islam OCB	Adanya pengaruh positif dan signifikan Etika kerja Islam terhadap OCB. Individu yang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam organisasi.

9	Dyah Puspita Rini, Rusdiarti dan Supardjo (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap OCB	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi OCB	Semua variabel (komitmen Organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap OCB
---	--	---	---	--

2.6 Model Penelitian

Ide utama penelitian ini mengacu pada penelitian yang terdapat pada suatu jurnal karangan Yousef (2001) yang berjudul *Islamic work ethics: a moderator between organizational commitment and job stifications in a cross-cultural context*, Murtaza et al (2014) yang berjudul *Impact of Islamic work ethics on organization citizenship behavior and knowledge sharing behavior* dan jurnal karangan Marri et al (2012) yang berjudul *The Impact of Islamic work ethics on job satification and organization commitment*.



Gambar 2.1. Model Penelitian

2.7 Hipotesis dan Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh etika kerja Islam dengan Komitmen organisasi

Etika berasal dari bahasa latin etos yang berarti kebiasaan. Sinonimnyaa adalah moral yang juga berasal dari bahasa latin mores yang berarti kebiasaan. Sedangkan dalam bahasa Arabnya adalah akhlak, bentuk jamak dari mufradnya khuluk artinya budi pekerti. Keduanya biasa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (custom adn mores), yang menunjukkan kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau tidak (Hasan, 2009). Sehingga etika kerja Islam adalah kebiasaan atau adat istiadat yang bersumber dari Al quran dan Hadist.

Yousef (2001), menemukan adanya hubungan yang erat antara etika kerja Islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sikap positif dari etika kerja Islam menghasilkan beberapa keuntungan, sikap positif tersebut meliputi kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreatifitas kerja, kerjasama dan kejujuran berkompetisi ditempat kerja. Hal ini akan menghasilkan keuntungan bagi individu dan organisasi. Hasil penelitian Marrin et al (2012) menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan anantara etika kerjaIslam dengan komitmen organisasi. Yousef (2001) menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi membutuhkan peningkatan dukungan dari etika kerja Islam dan kepuasan kerja.

H1: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

2.7.2 Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo 2016). Pandangan senada juga dikemukakan Gibson et al (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Simmons (2005) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi, artinya apabila seorang puas terhadap pekerjaannya maka akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya dengan menunjukan kinerja yang optimal.

Menurut Darmawan (2013) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku. Komitmen organisasi membawa seorang karyawan pada pemberian

kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan, tanpa memperhitungkan apa yang dapat perusahaan berikan kepadanya. Karyawan akan cenderung tetap bekerja pada perusahaan yang memiliki nilai dan tujuan yang serupa dengan dirinya.

Umiarti et al (2014) dan Hsio dan Chen (2012), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi apabila mereka puas terhadap pekerjaan mereka.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.7.3 Pengaruh Etika Kerja Islam dengan *Organization 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) dipandang sebagai salah satu cara untuk

menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Hubungan sosial di tempat kerja sangat didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial (Yousef, 2001).

Menurut Murtaza et al (2014) ada pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan OCB , dengan kata lain orang yang memiliki jiwa etika kerja Islam yang tinggi lebih cenderung untuk melakukan OCB dari pada yang memiliki jiwa etika kerja Islam yang rendah, ini sesuai dengan prinsip agama Islam yang mengharuskan pengikutnya untuk saling tolong menolong terhadap sesamanya dimanapun termasuk di tempat kerja dengan rekan kerjanya.

Selain itu, Abbasi & Rana (2012) 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.

H3: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*.

2.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

OCB atau *organizational Citizenship Behavior* atau peraturan *extra-role* yang tidak dapat dijelaskan secara formal, tetapi ada dan tumbuh

dalam suatu perusahaan. (Schnake 1991; dalam Rini, 2013) mendefinisikan OCB sebagai kecenderungan kepada fungsional, peraturan ekstra, kehidupan pro-sosial, dan diarahkan untuk dilakukan oleh setiap individu, maupun kelompok yang berada di dalam organisasi tersebut.

Ostroff (2002; dalam Rini, 2013) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas.

Jen-Hung, et al (2004) dalam Rejeki(2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Demikian pula Murphy et al (2002) dalam Rejeki *et al* (2014) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan OCB.

Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku OCB, disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Sehingga hampir tidak ada perdebatan yang berarti dikalangan peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

2.7.5 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Organization Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi dari karyawan yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007; dalam Rini, 2013). Ketika karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Rini, 2013). Begitu juga ketika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk kesuksesan perusahaannya karena karyawan tersebut memiliki keyakinan terhadap organisasinya (Luthans, 2006). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat apa saja untuk kemajuan perusahaannya tersebut (Chockalingan et. all, 2008; dalam Rini, 2013).

Selain itu dalam penelitian Unuvar (2006) dalam Ristiana (2013) menyimpulkan bahwa selain kepuasan kerja, komitmen organisasi terbukti

berhubungan positif dengan OCB. Porter et al (1982) dalam Ristiana (2013) menyatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi sehingga kinerjanya meningkat.

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*.

2.7.6 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Dalam pendidikan Islam, seluruh sendi kehidupan seorang muslim akan bernilai ibadah jika diniatkan demikian. Mulai dari permasalahan ritual ibadah secara personal, hingga pendidikan dan politik sudah diberikan tuntunannya. Termasuk juga mengenai hubungan dengan sesama manusia (*Hablumminannas*) . Agama Islam mengajarkan pada pengikutnya bahwa bekerja itu adalah ibadah, Bekerja memungkinkan seseorang untuk menjadi mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan dan pencapaian. Pekerjaan sebaiknya dipilih berdasarkan keahlian dan kapasitas diri sehingga dapat mengurangi kesalahan dan ketidaksesuaian yang dapat muncul. Perusahaan yang menerapkan etika pada pelaksanaannya dan jika prinsip dari etika tersebut sesuai dengan

prinsip dan nilai dari karyawan akan membuat para karyawan menganggap perusahaan telah berlaku adil. Prestasi yang didapatkan, pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Ali & Al- Owaihan 2008) .

Dalam dunia kerja, hubungan antar sesama manusia merupakan satu hal utama yang mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam perspektif Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik akan mendapatkan karyawan dapat diandalkan baik itu dalam profesionalisme kerja ataupun sebagai individu. Mereka tidak hanya mampu bekerja ekstra tanpa pamrih, namun juga mampu menjaga interaksi dan kerja sama tim dengan rekan kerjanya.

Menurut Murtaza et al (2014) ada pengaruh positif antara etika kerja Islam dengan OCB , dengan kata lain orang yang memiliki jiwa etika kerja Islam yang tinggi lebih cenderung untuk melakukan OCB ketimbang yang memiliki jiwa etika kerja Islam yang rendah, ini sesuai dengan prinsip agama Islam yang mengharuskan pengikutnya untuk saling tolong menolong terhadap sesamanya dimanapun termasuk di tempat kerja dengan rekan kerjanya. Hasil penelitian Marrin et al (2012) menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan anantara etika kerjaIslam dengan komitmen organisasi.

Yousef (2001) menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi membutuhkan peningkatan dukungan dari etika kerja Islam dan kepuasan kerja.

H6 : Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

2.7.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

OCB atau *organizational Citizenship Behavior* atau peraturan *extra-role* yang tidak dapat dijelaskan secara formal, tetapi ada dan tumbuh dalam suatu perusahaan. Ostroff (2002; dalam Rini, 2013) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas. Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku OCB, disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab

dan dedikasi. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Jen-Hung, et al (2004) dalam Rejeki(2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB. Demikian pula Murphy et al (2002) dalam Rejeki (2014) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan OCB. Selain itu dalam penelitian Unuvar (2006) dalam Ristiana (2013) menyimpulkan bahwa selain kepuasan kerja, komitmen organisasi terbukti berhubungan positif dengan OCB.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

