

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR***
**(Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT
Hudatama Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

NAAFILAH LAILATIRROHMAH
12010110130178

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Naafilah Lailatirrohmah
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110130178
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KEPUASAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah
Bmt Hudatama Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M

Semarang, 16 Juni 2014

Dosen Pembimbing

(Dra Rini Nugraheni, M.M)
NIP. 1956120384032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Naafilah Lailatirrohmah
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110130178
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KEPUASAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah
Bmt Hudatama Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Juni 2014

Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M. (.....)
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)
3. Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya, Naafilah Lailatirrohmah, menyatakan bahwa skripsi dengan judul ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Juni 2014

Yang Membuat Pernyataan

(Naafilah Lailatirrohmah)
NIM. 12010110130178

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini”

#Al-Hadits

“Someone who can’t sacrifice anything, can’t never change anything”

#Armin Arlert

“Miracle is another name of hard work”

#Anonymous

PERSEMBAHAN

Untuk kedua orang tua tercinta

Adik-adik tersayang

Sahabat-sahabat terbaik

Almamater UNDIP terhebat

ABSTRAK

Banyak perusahaan mendahulukan kepentingan dan mengabaikan etika karena kompetisi dan tuntutan konsumen, padahal reputasi baik pada perusahaan merupakan salah satu nilai tambah yang dapat dimiliki. Etika kerja Islam merupakan salah satu konsep etika kerja yang berlandaskan syariah. Penelitian ini dilakukan guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yaitu indeks variabel, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikan parameter individual (uji statistik t).

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: perilaku organisasi, etika kerja islam, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior*.

ABSTRACT

Company nowadays goes altruistic and ignore ethics for competition and consumer demands, however company's reputation is one of the added value that can be owned for competitive advantage. Islamic work ethic is work ethic based on the concept of sharia. This study was conducted to analyze the effect of the Islamic work ethic on job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior of the employees at Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang.

The study used a sample of 35 employees from Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang. Data analysis methods applied are qualitative analysis and quantitative analysis such as index variable, data quality test, classic assumption test, simple regression analysis, coefficient of determination and significance test of individual parameters (statistical t test).

The empirical testing indicated that Islamic work ethic has a positive and significant effect on job satisfaction, Islamic work ethic has a positive and significant effect on organizational commitment and Islamic work ethic has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Implication, limitation and suggestion for future research are discussed.

Keyword : Organizational Behavior, Islamic work ethic, work satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Penulisan skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior**” ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H.Mohamad Nasir, M.si., Akt., Ph.D, selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Suharnomo, S.E., MSi., selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan arahan serta kesabarannya selama penulisan skripsi ini.
4. Ibu Sri Rahayu Tri Astuti, S.E., M.M., selaku dosen wali yang telah memberikan banyak nasihat serta arahan selama penulis menempuh studi ini.
5. Tim penguji Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS., dan Bapak Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M, yang telah memberikan banyak masukan untuk perbaikan skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak Novel Abdul Latief dan Ibu Sulistyawati serta adik-adik tersayang, Zaimah Iffah Hanifiyah dan Hariza Aulia Aqilah yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan motivasi yang tidak pernah putus kepada penulis.

7. Bapak Khoiridin, S.Pd., selaku pimpinan BMT Hudatama Semarang atas waktu dan izin yang diberikan kepada penulis untuk menimba ilmu dan pengalaman selama proses penelitian.
8. Karyawan BMT Hudatama Kota Semarang yang menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Seluruh keluarga besar penulis, Mbah Kakung, Mbah Putri, Om, Tante, Pakdhe, Budhe, dan sepupu-sepupu tersayang atas dukungan semangat serta doanya.
10. Keluarga besar Lab Manajemen FEB UNDIP Bapak Harjum Muharam, S.E. M.E, Bapak Erman Denny Arfinto, S.E., M.M, & Bapak Rizal Hari Magnadi S.E., M.M.
11. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
12. Seluruh staf Tata Usaha, Perpustakaan, serta karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah banyak memberikan bantuannya selama masa studi.
13. Keluarga besar HMJM FEB UNDIP 2008-2010, khususnya sahabat-sahabat angkatan 2010 periode 2013: Tanti, Anat, Maya, Panda, Tito, Wahyu, Tomi, Wastu, Irfan, Ferdy & Afif.
14. Teman-teman seperjuangan Dosen Wali Ibu Atik : Indah, Frisca, Arum, Yeyet, Erma, Hapsa, Dewi, Idham, Dhani, Hanafi, Edo, Lilik, Arga, Santi, Ramadhani, Norman, Tri Adhi, & Dodi.
15. Teman-teman Manajemen 2010, Mariska, Dissy, Erin, Ria, Fifi, Stella, Justi, Aisyah, Lina, Efi, Kiki, Febi, Tari, Dhila, Raras, Sischa, Yosi, Legina, Ape, Luluk, Indira, Baskoro, Joko, Freza, Andre, Dali, Taufan, Hafizh dan Faizal serta semua teman-teman Manajemen yang telah bersedia berbagi cerita dan kenangan selama masa perkuliahan.
16. Teman-teman KKN Tim II 2013 Desa Margorejo, Kec. Cepiring, Kendal. Evita, Sheila, Ferdy, Satria, Mas Beny & Mas David.

17. Sahabat penulis di SMK Negeri 1 Tangerang, Mayabela Rengganis & Irdianies Janio. *See you on TOP!*

18. Seluruh pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak agar penulis dapat lebih menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun orang lain yang membacanya.

Semarang, 08 Juni 2014

Penulis

Naafilah Lailatirrohmah

NIM 12010110130178

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	14

2.1	Landasan Teori.....	14
2.1.1	Etika Kerja Islam.....	14
2.1.1.1	Pengertian Etika Kerja Islam.....	14
2.1.1.2	Parameter Etika Kerja Islam.....	16
2.1.1.3	Dimensi Etika Kerja Islam.....	20
2.1.2	Kepuasan Kerja.....	23
2.1.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.1.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.1.3	Komitmen Organisasional.....	26
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Organisasional.....	26
2.1.3.2	Dimensi Komitmen Organisasional.....	27
2.1.3.3	Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasional.....	30
2.1.4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
2.1.4.1	Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
2.1.4.2	Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34
2.2	Penelitian Terdahulu.....	35
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	38
2.3.1	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.3.2	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasional.....	39
2.3.3	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
2.4	Kerangka Pemikiran.....	42

2.5	Hipotesis.....	42
BAB III	METODE PENELITIAN.....	43
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	43
3.2.1	Variabel Penelitian.....	43
3.2.2	Definisi Operasional.....	44
3.2.2.1	Etika Kerja Islam (X).....	44
3.2.2.2	Kepuasan Kerja (Y_1).....	45
3.2.2.3	Komitmen Organisasional (Y_2).....	47
3.2.2.4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y_3).....	48
3.3	Populasi.....	49
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	50
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	50
3.6	Metode Analisis Data.....	52
3.6.1	Metode Analisis Data.....	52
3.6.2	Alat Analisis Data.....	54
3.6.2.1	Uji Kualitas Data.....	54
	1. Uji Reliabilitas.....	54
	2. Uji Validitas.....	54
3.6.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	55
	1. Uji Normalitas.....	55
	2. Uji Heteroskedastisitas.....	56

3.6.2.3	Uji Hipotesis.....	56
3.6.2.4	<i>Goodness of Fit</i> Model Regresi.....	57
	1. Koefisien Determinasi (R^2).....	57
	2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	58
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	60
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
	4.1.2 Visi dan Misi.....	63
	4.1.3 Struktur Organisasi.....	64
	4.1.4 Produk-Produk KJKS BMT Hudatama.....	68
4.2	Gambaran Umum Responden.....	71
4.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	74
	4.3.1 Analisis Indeks Variabel Etika Kerja Islam.....	76
	4.3.2 Analisis Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	78
	4.3.3 Analisis Indeks Variabel Komitmen Organisasional.....	80
	4.3.4 Analisis Indeks Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	82
4.4	Analisis Data.....	84
	4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	84
	1. Uji Reliabilitas.....	84
	2. Uji Validitas.....	85
	4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	87

1. Uji Normalitas.....	87
2. Uji Heteroskedastisitas.....	88
4.4.3 Hasil Analisis Regresi.....	90
4.4.4 Hasil <i>Goodness of Fit</i> Model Regresi.....	92
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	92
2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	94
4.5 Interpretasi Hasil.....	96
4.5.1 Etika Kerja Islam Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	97
4.5.2 Etika Kerja Islam Berpengaruh terhadap Komitmen	
Organisasional.....	98
4.5.3 Etika Kerja Islam Berpengaruh terhadap Organizational	
Citizenship Behavior.....	99
BAB V PENUTUP.....	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Keterbatasan.....	102
5.3 Saran.....	103
5.3.1 Implikasi Kebijakan.....	103
5.3.2 Saran untuk Penelitian Mendatang.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	73
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4.5	Nilai Indeks Variabel Etika Kerja Islam.....	77
Tabel 4.6	Nilai Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.7	Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasional.....	81
Tabel 4.8	Nilai Indeks Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ...	83
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4.10	Uji Validitas.....	86
Tabel 4.11	Uji Normalitas.....	88
Tabel 4.12	Uji Glejser Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.....	89
Tabel 4.13	Uji Glejser Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasional.....	89
Tabel 4.14	Uji Glejser Etika Kerja Islam terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	89
Tabel 4.15	Analisis Regresi Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.....	90

Tabel 4.16 Analisis Regresi Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasional.....	91
Tabel 4.17 Analisis Regresi Etika Kerja Islam terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	92
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.....	93
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasional.....	93
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Etika Kerja Islam terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	94
Tabel 4.21 Hasil Uji t Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.....	95
Tabel 4.22 Hasil Uji t Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasional.....	95
Tabel 4.23 Hasil Uji t Etika Kerja Islam terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Etika Islam.....	15
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1	Model Variabel Etika Kerja Islam.....	45
Gambar 3.2	Model Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Gambar 3.3	Model Variabel Komitmen Organisasional.....	48
Gambar 3.4	Model Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUESIONER PENELITIAN.....	109
LAMPIRAN B HASIL KUESIONER.....	116
LAMPIRAN C HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS.....	119
LAMPIRAN D HASIL UJI ASUMSI KLASIK.....	128
LAMPIRAN E HASIL ANALISIS REGRESI DAN UJI HIPOTESIS.....	132
LAMPIRAN F HASIL WAWANCARA.....	136
LAMPIRAN G SURAT IJIN PENELITIAN.....	130

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi terdapat sekumpulan individu yang berinteraksi satu sama lain yang melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuannya. Aktivitas yang dilakukan merupakan perencanaan yang sebelumnya telah dibuat oleh para pendiri organisasi dimana dalam pelaksanaannya terdapat nilai-nilai ataupun sistem norma tertentu yang dianut para anggotanya. Novianti dan Gunawan (2010) menyatakan bahwa organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengembangkan perilaku organisasi yaitu prinsip-prinsip dan sistem norma yang dapat dijadikan pegangan oleh seluruh anggotanya. Sistem tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan.

Banyak kasus yang menggambarkan bahwa perusahaan memiliki kecenderungan untuk mendahulukan kepentingan, saling menghalalkan cara, dalam rangka memperoleh keuntungan sebanyak mungkin, sehingga perusahaan yang kuat makin mendominasi, sementara yang lemah mengalami kerugian yang relatif besar. Kompetisi yang semakin ketat dan konsumen yang kian menuntut sering menjadi faktor penyebab perusahaan mengabaikan etika dalam berbisnis. Namun, belakangan beberapa akademisi dan praktisi bisnis melihat adanya hubungan sinergis antara etika dan laba. Menurut mereka, justru di era kompetisi yang ketat ini, reputasi baik merupakan sebuah

competitive advantage yang sulit ditiru. *Competitive advantage* atau daya saing berkaitan dengan efektivitas perusahaan, yaitu apakah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan meliputi pemegang saham, para pelanggan, serta para karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak hanya dapat dilihat dari produk berkualitas yang dihasilkannya, tapi juga dari layanan yang diberikan dan etika yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Walaupun perusahaan tersebut memiliki produk berkualitas dengan manajemen yang tepat, tapi apabila tidak menuruti etika yang berlaku, hal ini tidak menjamin perusahaan tersebut mampu bertahan lama karena dapat menjadi masalah di kemudian hari. Pengurangan karyawan, harapan peningkatan produktivitas pekerja dan kompetisi yang berat di pasar saat ini banyak mewarnai dunia organisasi, sehingga bukan suatu hal yang mengejutkan jika banyak karyawan merasa tertekan karenanya dan berbuat asal-asalan, melanggar peraturan, dan terlibat dalam praktik yang tidak jujur. Fenomena-fenomena tidak etis yang sering muncul pada pemberitaan seperti proses produksi seperti penggunaan bahan-bahan yang berbahaya, manipulasi laporan keuangan, menyembunyikan fakta maupun konflik-konflik kepentingan. Contohnya pada perusahaan barat seperti Enron, Worldcom, Tyco International, Arthur Tenserson, Citigroup dan lain sebagainya (Robbins & Judge, 2008).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya (*job performance*) atau hasil kerja yang diraih oleh seorang

karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan memegang peranan penting sebagai salah satu penggerak perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Sehingga seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik. Sumber daya terpenting pada suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga diharapkan akan meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki (Marri, et.al. 2012) Perusahaan-perusahaan yang sukses dengan beretika memiliki prinsip-prinsip utama (Noe, et. al., 2010). *Pertama*, dalam hubungannya dengan para pelanggan, penjual dan nasabah, perusahaan tersebut mengutamakan hasil yang saling menguntungkan. *Kedua*, karyawan di dalam perusahaan bertanggung jawab atas tindakan-tindakan perusahaan. *Ketiga*, perusahaan tersebut memiliki pengertian terhadap tujuan atau visi nilai karyawan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. Pada akhirnya, perusahaan mengutamakan keadilan, yaitu kepentingan-kepentingan orang lain dihitung sebanyak kepentingan-kepentingan mereka sendiri.

Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Al Qur'an dan Sunnah berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan. Selain panduan untuk kehidupan beragama, Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Ali & Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa sejak awal permulaan Islam, pada khususnya, Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai 'bekerja' dan telah membentuk konsep spesifik mengenai etika kerja yaitu etika kerja Islam. Islam memberikan penekanan kuat pada kerja. Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat An-Najm (53:39-41) bahwa manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia seharusnya bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakannya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah. (Ahmad & Owoyemi, 2012).

Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang dari Al-Qur'an dan sunnah mengenai kerja. Etika kerja Islam selama ini cukup diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Penelitian mengenai Etika Kerja Islam mulai menjadi sorotan berkaitan dengan Etika Kerja Protestan yang sebelumnya telah diteliti oleh Max Weber pada tahun 1985 bahwa pada perusahaan-perusahaan di dunia barat banyak yang menggunakan konsep Etika Kerja Protestan (Yousef, 2001). Etika kerja Islam dan etika kerja protestan menempatkan penekanan

yang sangat kuat pada kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, menghindari metode yang tidak etis berkaitan dengan penimbunan kekayaan, kerjasama dan persaingan di tempat kerja. Akan tetapi, tidak seperti etika kerja protestan, etika kerja Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil (Yousef, 2001). Karena konsep Etika Kerja Protestan diterapkan pada dunia barat, kemungkinan pengaplikasian model yang berdasarkan elemen-elemennya terbatas bagi penduduk non-barat (Rokhman, 2010).

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). Penedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Ketika seorang karyawan mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada karyawan tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja (Yousef, 2001; Marri et al, 2012) dan hasilnya, dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Etika kerja Islam 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). 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. Dalam bahasan perilaku organisasi, *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku kerja seseorang di luar tugas formalnya. Individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar *job description* yang telah ditetapkan. Dari sini dapat terlihat bahwa etika kerja Islam dapat mengarah pada sikap kerja *organizational citizenship behavior*.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. (Yousef, 2001; Othman, et. al., 2004; Falah, 2007; Rokhman, 2010; Marri, 2012). Pekerja

yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etikanya cenderung menjadi lebih berkomitmen kepada organisasinya dan puas akan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Othman, et. al (2004) menemukan adanya hubungan langsung, positif dan signifikan di antara dimensi komitmen organisasional dan etika kerja Islam. Sementara itu, penelitian etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) oleh Abbasi & Rana (2012), Alhyasat (2012) dan Zaman, et. al (2012) 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.

Lembaga keuangan syariah saat ini telah dikenal secara luas di Indonesia. Di antara lembaga-lembaga keuangan syariah yang mengalami perkembangan cukup pesat adalah perbankan syariah, asuransi syariah maupun koperasi syariah (Depkop.go.id, 2012). Seperti pernyataan Sugianto (2012), bahwa perkembangan perbankan syariah kini didukung dengan gairah keagamaan di Indonesia yang mengalami tren kenaikan sehingga berdampak pada melonjaknya *demand* terhadap produk dan layanan yang bernuansa syariah.

Produk dan layanan yang bernuansa syariah yang berskala mikro adalah koperasi syariah. Koperasi syariah didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia dengan penduduk mayoritas beragama Islam. Koperasi Syariah adalah koperasi yang bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan pola syariah. Salah satu bentuk koperasi syariah adalah *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan mikro

yang beroperasi dengan menggunakan dua fungsi, yaitu *baitul maal* atau rumah dana serta *baitul tamwil* atau rumah usaha. Tujuan BMT mengarah kepada kualitas ibadah anggota khususnya, sebagai wakil pengabdian Allah dalam memakmurkan kehidupan ekonomi masyarakat pada umumnya. Dari segi legalitas, koperasi syariah belum tercantum dalam UU No 25/1992 tentang Perkoperasian. Untuk sementara, keberadaan koperasi syariah saat ini didasarkan pada Keputusan Menteri (Kepmen) Koperasi dan UKM Republik Indonesia No 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tanggal 10 September 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Kehadiran koperasi syariah di tengah-tengah koperasi konvensional menawarkan sistem perbankan alternatif bagi umat Islam yang membutuhkan atau ingin memperoleh layanan dan jasa perbankan tanpa harus melanggar larangan riba.

Di Semarang, keberadaan koperasi menjadi penggerak kegiatan ekonomi yang cukup kuat. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM tahun 2012, jumlah koperasi sebanyak 1038 koperasi. Pada data tersebut tidak tercantum mengenai kelompok koperasi syariah, sehingga koperasi yang pengelolaannya secara syariah bisa tersebar pada jenis-jenis koperasi yang ada. Namun, berdasarkan pernyataan Kepala Dinas Koperasi dan UMKM kota Semarang, Gurun Ridsyadmoko pada suaramerdeka.com 8 Januari 2010, “Perkembangan koperasi di Semarang terbilang cukup bagus. Saat ini, bermunculan koperasi syariah. Selama tahun 2009 sudah ada 10 koperasi syariah. Jumlah koperasi syariah diperkirakan akan terus tumbuh dan diminati masyarakat.” Saat ini,

setidaknya ada 30 koperasi berbentuk koperasi syariah yang tersebar di Semarang.

BMT Hudatama didirikan pada bulan Oktober tahun 1998 merupakan suatu lembaga keuangan yang mana fungsinya yaitu sebagai penghimpun dana dan penyalur dana, selain itu juga berfungsi sebagai tempat pengelolaan *Zakat, Infaq dan Shodaqoh (ZIS)* dan *wakaf*. BMT Hudatama merupakan salah satu lembaga yang didirikan sebagai wahana dan sarana dakwah bil haal oleh yayasan Al-Huda yaitu yayasan sosial kemasyarakatan dan dakwah. Yayasan Al-Huda memiliki lembaga lainnya yaitu berupa lembaga pendidikan, lembaga panti asuhan serta masjid. BMT Hudatama setelah 16 tahun berdiri, pada saat ini telah memiliki satu kantor pusat, satu kantor kas dan empat kantor cabang yang tersebar di wilayah Semarang. Karyawan yang pada awalnya hanya berjumlah enam orang, demi pelayanan terhadap nasabah maka telah dilakukan banyak perekrutan sehingga total karyawan pada tahun 2014 yaitu sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Indah, K. Amd selaku kepala bidang SDM dan Maal pada BMT Hudatama selama ini belum pernah mengadakan pengukuran secara langsung terhadap etika kerja islam, kepuasan kerja, komitmen organisasional ataupun *organizational citizenship behavior* pada karyawan BMT Hudatama.

Sebagai hasil dari pertumbuhan BMT, kompetisi di antara lembaga keuangan syariah mikro menjadi lebih keras. Tidak terelakkan bahwa BMT Hudatama harus berkompetisi dengan koperasi non syariah maupun *micro-banking* milik perbankan konvensional ataupun syariah yang memiliki

pengalaman dan pendanaan yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan dan harapan nasabahnya. Memiliki strategi yang berbeda dalam menarik dan mempertahankan nasabah merupakan hal yang penting. Nasabah pada BMT Hudatama per Desember 2013 berjumlah 4114 yang tersebar pada wilayah Semarang dan sebagian diantaranya berasal dari pengelola dan anggota dari lembaga yayasan Al-Huda yang lainnya yaitu lembaga pendidikan, panti asuhan dan masjid. Karena para manajer saat ini dituntut untuk dapat menciptakan iklim etis yang sehat untuk karyawan sehingga para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan produktif dan memiliki pedoman terkait apa yang merupakan perilaku yang benar dan salah (Robbins & Judge, 2008). BMT Hudatama dapat menggunakan nilai-nilai Islam untuk menarik minat dan mempertahankan loyalitas para nasabah. Selain itu, BMT Hudatama juga dapat menjadikan etika kerja Islam untuk mempertahankan karyawan dimana karyawan cenderung membandingkan kondisi di tempat kerja yang satu dengan yang lainnya. BMT yang merupakan lembaga keuangan syariah, membutuhkan karyawan dengan pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang berkaitan dengan keuangan syariah, sehingga tidak jarang BMT mendapatkan kesulitan untuk menemukan tenaga kerja dengan keahlian keuangan syariah yang sesuai untuk menjadi karyawan BMT.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dikembangkan untuk menguji bagaimana pengaruh “**Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior***” **Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah Koperasi Jasa Keuangan Syariah merupakan lembaga yang memiliki produk dengan pengelolaan berbasis syariah, akan tetapi apakah etika kerja yang berbasis syariah yaitu etika kerja Islam diterapkan dalam lembaga tersebut dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawannya. Jika etika kerja Islam diterapkan, bagaimanakah pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.3.2 Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada lembaga dalam rangka menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini merupakan informasi, teori dan implementasi dari pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan untuk menyusun skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bagian ini diuraikan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang identifikasi variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Pada bagian ini akan dibahas tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Etika Kerja Islam

2.1.1.1 Pengertian Etika Kerja Islam

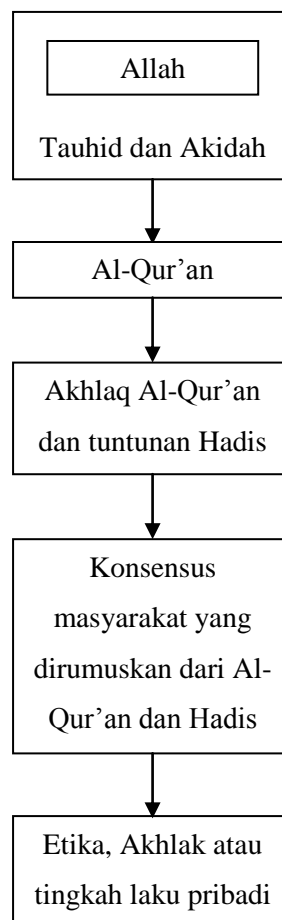
Beekun (1996) mendefinisikan etika sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah. Etika adalah bidang normatif karena menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan. Etika meliputi persoalan moral dan pilihan dan berhubungan dengan perilaku yang benar dan salah. Sekarang ini disadari bahwa yang menentukan perilaku etis bukanlah hanya individu dan kelompok, tetapi juga sejumlah faktor lain yang berhubungan dari lingkungan budaya, organisasi, dan eksternal (Luthans, 2006). Etika juga dapat dianggap sebagai prinsip-prinsip dasar di mana para karyawan dan perusahaan berinteraksi. Prinsip-prinsip tersebut harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan bisnis serta berhubungan dengan para nasabah dan pelanggan. (Noe et al, 2010).

Istilah yang paling dekat dengan etika dalam islam yaitu *Akhlaq*. Di dalam al-Qur'an istilah yang secara langsung berhubungan dengan etika adalah *al-khuluq*. *Al-khuluq* berasal dari kata dasar *khaluqa-khuluqan*, yang berarti, tabi'at, budi pekerti, kesatriaan, keprawiraan. Islam memberikan tuntunan akidah tauhid, dasar tauhid ini dipadu dengan contoh yang diberikan Rasulullah yang diharapkan akan menghasilkan manusia yang memiliki akhlak atau etika yang baik. Akhlak

yang dicontohkan oleh Rasulullah ini didasarkan pada petunjuk dari al-Qur'an.

Sehingga dapat ditunjukkan dari kerangka etika Islam sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Etika Islam



Sumber : Harahap (2011)

Ahmad & Owoyemi (2012) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Rizk (2008) dalam Marri, et. al. (2012) berpendapat bahwa etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia. Menurut Ali & Al-

Owaihan (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-Qur'an 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.

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-Qur'an dan Hadits nabi Muhammad SAW.

2.1.1.2 Parameter Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam dan etika kerja protestan menempatkan penekanan yang sangat kuat pada kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, menghindari metode yang tidak etis berkaitan dengan penimbunan kekayaan, kerjasama dan persaingan di tempat kerja. Akan tetapi, tidak seperti

etika kerja protestan, etika kerja Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil. Misalnya, Nabi Muhammad SAW bersabda, “Perbuatan dicatat berdasarkan niat, dan seseorang akan diberikan pahala atau hukuman berdasarkan niatnya,” (Yousef, 2001).

Instruksi yang diberikan oleh nabi Muhammad SAW secara inovatif banyak membantah praktik-praktik yang ada saat ini. Ali (2005) dalam Ali & al-Owaidan (2008) menjelaskan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun bisnis berdasarkan hadits-hadits nabi Muhammad SAW yang dikelompokkan sebagai berikut :

1. *Pursuing legitimate business.* Nabi Muhammad secara eksplisit memerintahkan pada pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang memberikan manfaat pada masyarakat dan yang lainnya. Kemudian, mereka yang bekerja keras akan diberikan balasan berupa pahala. Beliau bersabda bahwa, “Sebaik-baik manusia adalah yang paling memberikan manfaatnya untuk orang lain”.
2. *Wealth must be earned.* Dalam Islam, diakui bahwa masing-masing orang memiliki kapasitas yang berbeda. Yaitu kapasitas dan keberadaan peluang yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan kesejahteraan. Melaksanakan kegiatan ekonomi, harus berdasarkan moralitas dan pondasi yang sah. Seperti yang dinyatakan dalam al-Quran (QS 4: 29-30), “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu

membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu. Dan barang siapa berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan Kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah.”

3. *Quality of Work*. Bangsa Arab pada masa sebelum Islam kurang disiplin dan komitmen yang mereka miliki hanya terbatas pada kelompok utama. Nabi Muhammad mengetahui fakta ini, sebagai negarawan dan pembaharu, sehingga beliau mencoba untuk mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanan yang dilakukannya terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan di antara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya (melakukannya dengan benar)”
4. *Wages*. Rasulullah SAW menyuruh umat Islam untuk memberikan gaji kepada karyawan secara adil, pantas dan tepat waktu. Sabda beliau “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (tepat waktu), dan berikan ketentuan gajinya, terhadap apa yang ia kerjakan” Maka dari itu, pembayaran gaji haruslah tepat waktu, adil dan mencukupi.
5. *Reliance on self*. Salah satu fungsi penting dalam bekerja adalah kepercayaan diri dan mengandalkan diri sendiri. Sabda nabi Muhammad saw, “Tiada makanan yang lebih baik daripada hasil usaha tangan sendiri”.

6. *Monopoly*. Monopoli, dalam islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan. Sehingga nabi Muhammad saw melarangnya dengan hadits yaitu, “Barang siapa menimbun maka dia telah berbuat dosa”.
7. *Bribery*. Seperti monopoli dan penipuan, suap-menyuap sangat dikecam dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Kutukan Allah menimpa atas orang yang menyuap dan yang menerima suap.”
8. *Deeds and Intention*. Hal ini merupakan salah satu dasar yang signifikan dalam etika kerja Islam. Sangat jelas dibedakan etika kerja Islam dengan etika kerja dari kepercayaan lain. Asumsi fundamental dalam islam adalah bahwa niat adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat daripada hasil. Setiap kegiatan yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukan hal itu, dianggap melanggar hukum. Hadits mengenai hal ini yaitu, “Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa kalian dan harta kalian akan tetapi Dia melihat kepada hati-hati kalian (niat) dan perbuatan-perbuatan kalian”.
9. *Transparency*. Bisnis dan pekerjaan secara umum harus bertumpu pada dasar etis dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Seperti perusahaan yang harus memberitahukan pada konsumen keadaan yang sebenarnya tentang produknya. Sabda beliau, “Orang-orang yang menyatakan hal-hal dengan jujur, tidak akan menyebabkan kerugian bagi orang lain”, menggarisbawahi pentingnya

transparansi pada setiap transaksi bisnis, dan perlunya meningkatkan kepercayaan konsumen dan mengurangi problem di pasar.

10. *Greed*. Dalam Islam, ketamakan/keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad Saw sendiri berusaha untuk melawan kaum elit Mekkah secara konsisten dan tidak kenal lelah mengkritik keserakahan mereka. Beliau bersabda, “Berhati-hatilah terhadap keserakahan, hal itu adalah kemiskinan yang sesungguhnya.”

11. *Generosity*. Sikap dermawan adalah kebaikan dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa “Tidak ada yang lebih buruk daripada ketamakan”. Sabda beliau, “Hamba yang dermawan adalah yang kedudukannya paling dekat dengan Allah, surga dan orang-orang serta jauh dari neraka”

2.1.1.3 Dimensi Etika Kerja Islam

Banyak penelitian mengenai etika kerja Islam telah dilakukan, mulai dari Ali (2001) yang menghasilkan skala untuk etika kerja Islam, Ali & Al-Owaidan (2008) mendefinisikan dasar-dasar etika kerja Islam terdiri dari 11 konsep yang sebelumnya telah dijelaskan yaitu, *‘pursuing legitimate business’*, *‘wealth must be earned’*, *‘quality of work’*, *‘wages’*, *‘reliance on self’*, *‘monopoly’*, *‘bribery’*, *‘deeds and intention’*, *‘transparency’*, *‘greed’*, dan *‘generosity’*. Akan tetapi belum ada penelitian yang dengan jelas mendefinisikan dimensi etika kerja Islam, sehingga Chanzanagh & Akbarnejad (2011) menjelaskan ada tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu, *‘Work intention’*, *‘Trusteeship’*, *‘Work type’*, *‘Work for Islamic Ummah’*, *‘Justice & Fairness’*, *‘Cooperation & Colaboration’* dan *‘Work as the only source of ownership’*

1. *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.
2. *Trusteeship*. Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah* tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan
3. *Work type*. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.
4. *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat

tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.

5. *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. 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.
6. *Cooperation & Collaboration*. Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi 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 pada perusahaan.
7. *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap Muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasit bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan. Akan tetapi hal ini sebaiknya tidak bertentangan dengan dimensi etika kerja Islam yang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat menimbun uang dan bukan untuk mendekatkan diri pada Allah akan menimbulkan kerugian pada masyarakat Islam maupun kepercayaan lain.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008). Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di dalam lingkungan kerjanya.

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya.

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan memberikan hal-hal yang dinilai penting.

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) :

- *Need fulfillment.* Model-model ini mengemukakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memperkenankan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.
- *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.
- *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.
- *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.
- *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.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu sebagai berikut :

- Pekerjaan itu sendiri

Umpan balik dari pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan dari karyawan terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa puas.

- Gaji

Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

- Promosi

Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

- Pengawasan

Ada dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan memengaruhi pekerjaan mereka.

- Kelompok Kerja

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat', bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

- Kondisi Kerja

Kondisi kerja berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Akan tetapi jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3 Komitmen organisasional

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional pada karyawan dapat menjadi *competitive advantage* yang penting. Karyawan yang loyal pada organisasinya cenderung

mempunyai sedikit keinginan untuk keluar ataupun dalam tingkat absensi. Komitmen organisasional juga akan meningkatkan kepuasan pelanggan, karena karyawan lama memiliki pengalaman dan pengetahuan tentang praktek kerja yang lebih banyak, selain itu pelanggan lebih suka melakukan bisnis dengan karyawan yang sama (McShane & Von Glinow, 2010).

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 mengeksperesikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1.3.2 Dimensi Komitmen Organisasional

Tiga model komponen komitmen organisasional yang diajukan oleh Allen & Meyer (1993) dalam Robbins & Judge (2008), adalah sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Karyawan dengan

komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan pekerjaannya karena mereka memang ingin melakukannya.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang terikat dengan organisasi berlandaskan komitmen berkelanjutan tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Untuk karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi, mereka akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus tetap berada di dalam organisasi.

Masing-masing komponen dipengaruhi oleh beberapa kumpulan anteseden yang berbeda pula. Anteseden merupakan sesuatu yang menyebabkan bagian-bagian komitmen tersebut dapat terjadi. Menurut McShane & Von Glinow (2010), komitmen afektif (*affective commitment*) berhubungan dengan berbagai macam karakter personal dan *locus of control*, pengalaman kerja terdahulu, dan kesesuaian nilai-nilai.

Sementara itu, karena komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merefleksikan perbandingan antara biaya dan manfaat yang didapatkan dibandingkan dengan jika meninggalkan organisasi, antesedennya adalah apapun yang mempengaruhi biaya dan manfaatnya. Misalnya saat seseorang tidak cukup mendapatkan info mengenai alternatif pekerjaan dan jumlah investasi riil ataupun

psikologis yang mereka berikan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan akan memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi jika mereka tidak memiliki alternatif pilihan pekerjaan lain, secara aktif terlibat pada komunitasnya, memiliki saham pada perusahaan, ataupun membutuhkan bantuan kesehatan untuk keluarganya.

Yang ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*) dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang disebut kontrak psikologis (*psychological contract*). Kontrak psikologis merupakan persepsi seseorang mengenai kondisi timbal-balik di antara dirinya dengan pihak lain. Pada lingkungan kerja, kontrak psikologis menggambarkan kepercayaan karyawan terhadap apa yang berhak mereka terima atas apa yang mereka berikan terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan seorang karyawan yang melanggar kontrak psikologis cenderung berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja yang rendah serta keinginan yang tinggi untuk keluar dari perusahaan (McShane & Von Glinow, 2010)

Lebih lanjut McShane & Von Glinow (2010) 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. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk dapat membangun komitmen afektif selain mengikat karyawan secara finansial terhadap perusahaan atau membangun komitmen berkelanjutan karyawan. (McShane & Von Glinow, 2010).

2.1.3.3 Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasional

Menurut McShane & Von Glinow (2010), beberapa cara untuk membangun loyalitas terhadap organisasi adalah sebagai berikut :

1. *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.
2. *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 jika mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari pengambilan keputusan pada perusahaan. Kenyamanan ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada pada organisasi.
3. *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.

4. *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.
5. *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.

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.4.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Perusahaan perlu berkompetisi, membuat produk dan memenuhi kebutuhan stakeholders, namun hal tersebut akan menjadi efektif bilamana para karyawannya tidak hanya melaksanakan tugas formal mereka. Para karyawan sebaiknya mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior* atau OCB yang merupakan bentuk lain dari kerjasama dan bantuan pada sesama untuk mendukung hubungan sosial dan psikologi pada organisasi. Ada berbagai macam bentuk OCB, beberapa mengarah terhadap perilaku individual terhadap rekan kerja seperti membantu bagi yang mengalami masalah, sengaja menyesuaikan

jadwal kerja untuk membantu, menunjukkan kesopanan dan berbagi sumber daya pekerjaan (persediaan, teknologi, staff). Bentuk lainnya menggambarkan kerjasama (*cooperation*) dan bantuan (*helpfulness*) terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini termasuk mendukung citra publik perusahaan, melakukan tindakan bijaksana agar organisasi terhindar dari masalah, menawarkan gagasan-gagasan di luar tanggung jawab pekerjaannya, menghadiri fungsi sukarela untuk kepentingan organisasi, dan mengikuti segala perkembangan baru yang ada di dalam organisasi (McShane & Von Glinow, 2010). Goo et al (2009) dalam Abbasi & Rana (2012) mengidentifikasi bahwa pertukaran sosial di tempat kerja sebagai elemen yang menyebabkan terjadinya *citizenship behavior* pada organisasi. Pertukaran sosial di tempat kerja meningkatkan emosi positif, pengakuan, sikap ataupun perilaku baik yang terjadi di dalam organisasi.

Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff et al (2000) 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”.

Sehingga OCB merupakan perilaku individual yang dilakukan secara bebas oleh karyawan, tidak secara langsung dan jelas dikenali oleh sistem penghargaan yang ada, tapi secara agregat meningkatkan fungsi efektif pada organisasi.

OCB adalah perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Luthans, 2006). Dasar

kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri-ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi yang diterimanya. Jika perlakuan organisasi terhadap karyawan dinilai baik, maka karyawan akan memberikan balasan dengan melaksanakan kinerja dengan baik atau bahkan lebih baik.

OCB yang berbentuk perilaku *extra-role* berbeda dengan perilaku *in-role* yang pada umumnya sesuai dengan *job description* karyawan. Jika pada perilaku *in-role* karyawan akan diberi penghargaan ataupun hukuman, maka perilaku *extra-role* tidak berhubungan secara langsung dengan penghargaan yang akan didapatkan, sehingga OCB berkaitan dengan perilaku yang ada pada diri pribadi karyawan. Saat seorang karyawan melakukan OCB, maka ia akan merasakan kepuasan, akan tetapi jika tidak melakukannya, karyawan tersebut tidak akan mendapatkan hukuman (Pratiwi, 2013).

Berdasarkan dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. OCB merupakan perilaku di luar *job description* atau peranan wajib yang muncul berdasarkan kemauan pribadi dari karyawan.
2. Munculnya OCB berdasarkan interaksi antara perusahaan dan karyawannya. Sehingga jika karyawan merasa perusahaan memperlakukannya dengan baik, karyawan akan merasa puas dan membantu orang lain atau rekan kerjanya.
3. Perilaku OCB tidak secara langsung diatur oleh perusahaan sehingga tidak mendapatkan reward ataupun bentuk apresiasi secara langsung jika karyawan

melakukannya dan juga tidak akan mendapatkan hukuman jika tidak melakukannya.

2.1.4.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

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 (2000), yaitu sebagai berikut :

1. *Helping Behavior* yaitu bentuk perilaku karyawan yang membantu rekan kerja atau menghindari kejadian yang berhubungan dengan masalah pekerjaan.
2. *Sportmanship* yaitu keinginan untuk bertoleransi terhadap pekerjaan yang tidak dapat dihindari ataupun gangguan-gangguan yang ada tanpa mengeluh.
3. *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.
4. *Organizational Compliance* yaitu internalisasi dan penerimaan peraturan maupun regulasi-regulasi serta prosedur yang ada pada organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.
5. *Individual Initiative* yaitu perilaku melibatkan diri pada tugas, pekerjaan untuk kelangsungan perusahaan tetapi lebih dari yang diharapkan atau pada tingkat sukarela.

6. *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.
7. *Self Development* yaitu perilaku sukarela karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian penelitian mengenai etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB telah banyak dilakukan di negara-negara Muslim. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Yusef (2001)	<i>Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context</i>	Dependen: Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Independen: Etika Kerja Islam	Etika kerja Islam berpengaruh pada komitmen organisasional dan kepuasan kerja serta etika kerja Islam memoderasi hubungan kedua variabel tersebut
2.	Othman et al (2004)	<i>Organizational Commitment and Work Ethics : An Empirical Assessment in a Malaysian Context</i>	Dependen: Komitmen Organisasi Independen: Etika Kerja Islam	Pada penelitian ini ditemukan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan diantara dimensi komitmen dan etika kerja Islam. Secara spesifik, komitmen afektif berkorelasi tinggi dibandingkan komitmen berkelanjutan maupun komitmen normatif
3.	Falah (2007)	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Dependen: Kinerja Independen: Etika kerja Islam, Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi	Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Rokhman (2010)	<i>The Effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes</i>	Dependen: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Keinginan Berpindah Kerja Independen: Etika Kerja Islam	Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dan tidak signifikan terhadap keinginan berpindah kerja

5.	Marri et al (2012)	<i>The Impact of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan</i>	<p>Dependen: Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi</p> <p>Independen: Etika Kerja Islam</p>	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada hubungan kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
6.	Alhyasat (2012)	<i>The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations</i>	<p>Dependen: OCB</p> <p>Independen: Etika Kerja Islam</p>	Terdapat pengaruh signifikan bentuk etika kerja Islam (<i>kindness & forgiveness</i> dalam hubungan dengan atasan dan pelanggan, patuh terhadap atasan, mematuhi etika kerja) terhadap OCB, akan tetapi tidak terdapat pengaruh signifikan pada bentuk etika kerja Islam lainnya (keahlian, menasehati sesama muslim, rasa bertanggung jawab, <i>justice & fairness</i> , integritas dan kerjasama tim) terhadap OCB
7.	Abbasi & Rana (2012)	<i>Impact of Islamic Work Ethic, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees</i>	<p>Dependen: OCB</p> <p>Independen: Etika Kerja Islam, Sistem penghargaan, Lingkungan Organisasi</p>	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.	Zaman et al (2012)	<i>Islamic Work Ethic in Contemporary Era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior</i>	<p>Dependen: OCB</p> <p>Independen: Etika Kerja Islam</p>	Adanya pengaruh positif dan signifikan Etika kerja Islam terhadap OCB. individu yang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam organisasi.

Sumber: Dari berbagai jurnal

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Menurut Ali & Al-Owaidan (2008), 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. Pekerjaan adalah kegiatan wajib dan kebajikan sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan manusia. 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.

Menurut Falah (2007) bahwa untuk meningkatkan kinerja, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti etika kerja islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karna faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Penelitian lainnya yaitu

Rokhman (2010) dan Marri et al (2012) menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasional

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 (Ali, 2008). Menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011), etika kerja Islam dapat mendorong seseorang untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Selain itu, Islam mengajarkan bahwa seorang muslim harus dapat dipercaya (amanah) dalam memegang sebuah urusan. Komitmen pada pekerjaan dapat menghasilkan peningkatan pada kesejahteraan masyarakat dan umat Muslim khususnya. Masyarakat 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 (Yousef, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Othman et al (2004) menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional dan 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. 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. Penelitian lainnya yaitu Rokhman (2010) dan Marri et al (2012) bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2.3.3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap OCB

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).

Secara empiris, penelitian etika kerja Islam terhadap OCB dilakukan oleh Alhyasat (2012) dan Zaman et al (2012) yang meneliti pengaruh etika kerja Islam terhadap OCB. Hasilnya adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB. 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.

Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB.

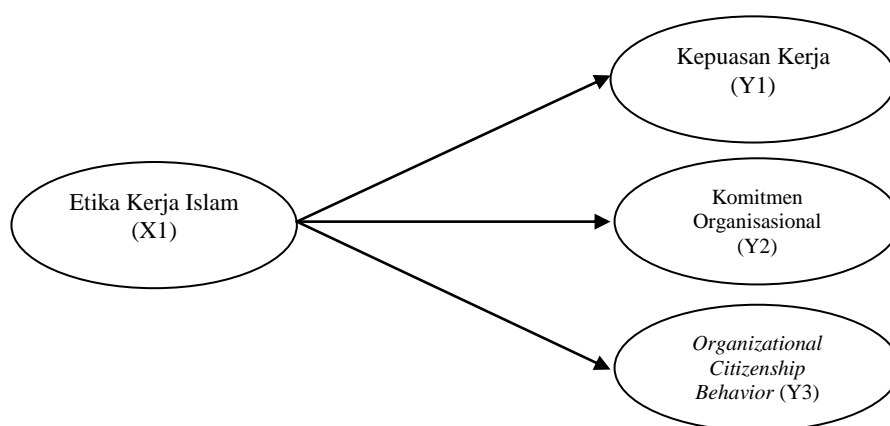
2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka hubungan antara variabel-variabel yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran adalah gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan yang kuat disesuaikan pada masalah dan bahasan yang dipilih.

Berdasarkan landasan teori dan pemikiran terdahulu, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai analisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* sebagai berikut :

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Sumber : Yousef (2001), Othman et al (2004), Falah (2007), Marri et al (2012), Alhyasat (2012), Zaman et al (2012) & Abbasi & Rana (2012) - dikembangkan untuk penelitian ini.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H2 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

H3 : Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Kota Semarang yang berlokasi pada Tumpang Raya No. 32 Semarang Jawa Tengah. Telepon / Fax. 024- 8509250. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2014.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen/Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2006). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y1), komitmen organisasional (Y2) dan *organizational citizenship behavior* (Y3).

2. Variabel Independen/Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etika Kerja Islam (X).

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu sehingga variabel tersebut dapat lebih dimengerti secara mendalam. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

3.2.2.1 Etika Kerja Islam (X)

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-Qur'an dan Hadits nabi Muhammad SAW. Dalam penelitian ini digunakan dimensi etika kerja Islam yang dikembangkan oleh Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) yaitu *work intention, trusteeship, work type, work for islamic ummah, justice & fairness, cooperation & collaboration*, dan *work as the only source of ownership* dan indikator diadaptasi dari Fuad Mas'ud (2004). Penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

X_{1,1} : Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil.

X_{1,2} : Dedikasi terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karna hal tersebut merupakan kepercayaan (amanah).

X_{1,3} : Pekerjaan yang baik, tidak melakukan manipulasi, monopoli, suap dan sebagainya bermanfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat.

$X_{1,4}$: Kebenaran dan keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan masyarakat.

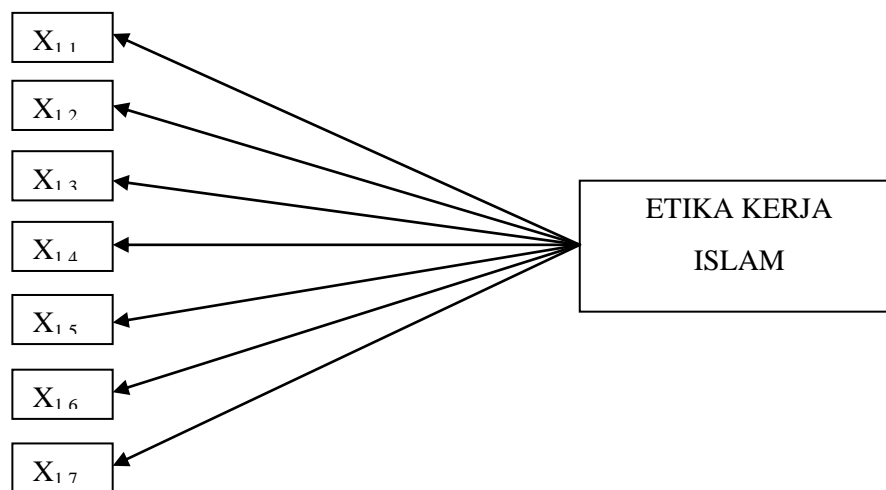
$X_{1,5}$: Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.

$X_{1,6}$: Kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan.

$X_{1,7}$: Bekerja adalah cara untuk mendapatkan sumber penghidupan dan kepemilikan.

Gambar 3.1

Model Variabel Etika Kerja Islam



Sumber : Chanzanagh & Akbarnejad (2011), Fuad Mas'ud (2004).

3.2.2.2 Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor tertentu yang ada pada lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan dalam penelitian

ini diadaptasi dari Celluci, Anthony J dan David L. DeVries (1978) dalam Fu'ad Mas'ud (2004) dengan skala likert 1-5. Indikator-indikator yang digunakan antara lain :

Y_{1.1} : Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.

Y_{1.2} : Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.

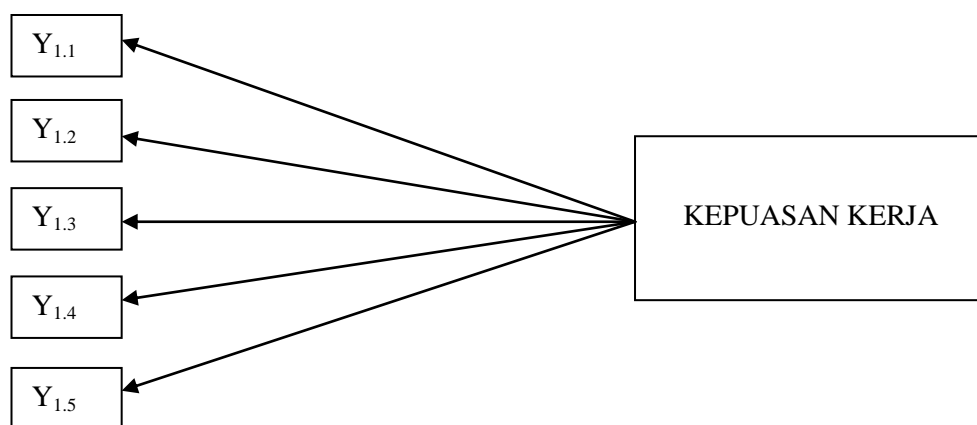
Y_{1.3} : Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.

Y_{1.4} : Para manajer (supervisor) yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan untuk saya.

Y_{1.5} : Pekerjaan saya sangat menarik

Gambar 3.2

Model Variabel Kepuasan Kerja



Sumber : Celluci, Anthony J dan David L. DeVries (1978) dalam Fu'ad Mas'ud (2004).

3.2.2.3 Komitmen Organisasional (Y2)

Komitmen organisasional adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaannya dengan menerima nilai-nilai yang ada dalam perusahaan serta bekerja keras demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan tiga dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel ini diadaptasi dari Ganesan, Shankar dan Barton A. Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

Y_{2.1} : Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.

Y_{2.2} : Saya suka membanggakan organisasi ini kepada orang-orang di luar organisasi ini.

Y_{2.3} : Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.

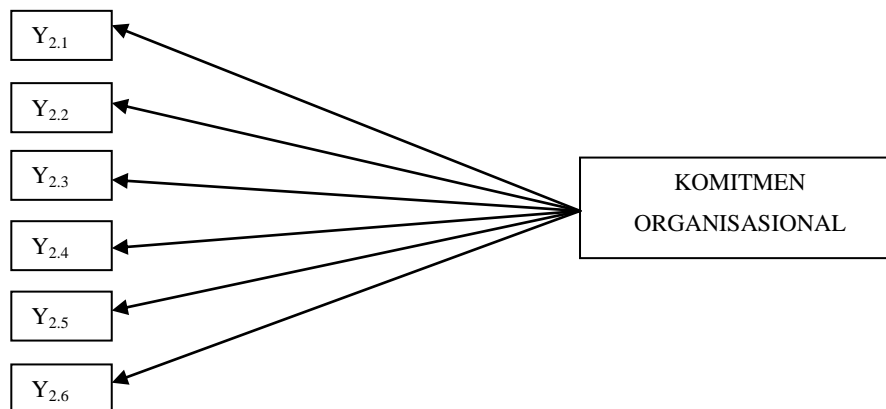
Y_{2.4} : Saya gembira bahwa saya memilih untuk bekerja di organisasi ini.

Y_{2.5} : Nilai-nilai saya sama dengan nilai-nilai organisasi ini.

Y_{2.6} : Saya bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil sukses.

Gambar 3.3

Model Variabel Komitmen Organisasional



Sumber : Ganesan, Shankar dan Barton A. Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004).

3.2.2.4 *Organizational Citizenship Behavior (Y3)*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap individual lain seperti kerjasama dengan rekan kerja, ataupun bantuan bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan di luar kewajiban atau tugas formalnya. Dalam penelitian ini digunakan dimensi OCB Podsakoff et al (2000) yaitu *helping behavior*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, dan *self development*, dengan menggunakan skala likert 1-5. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

Y_{3.1} : Saya akan membantu rekan kerja yang mempunyai beban kerja yang berat.

Y_{3.2} : Saya tidak akan menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang sesuatu yang sepele.

$Y_{3.3}$: Saya bersedia melindungi dan mempertahankan perusahaan terhadap ancaman dari luar demi nama baik perusahaan.

$Y_{3.4}$: Saya akan selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang diterapkan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.

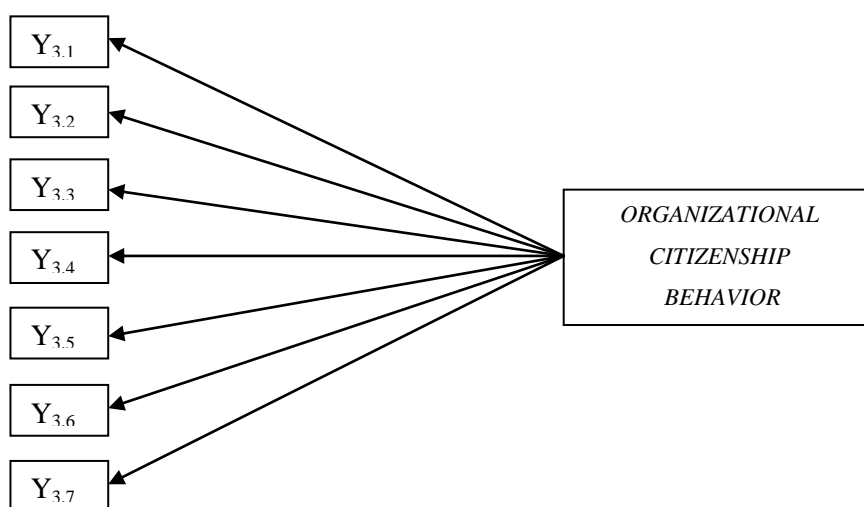
$Y_{3.5}$: Saya bersedia dengan sukarela melakukan suatu tugas walaupun tidak diminta.

$Y_{3.6}$: Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan perusahaan.

$Y_{3.7}$: Saya bersedia dengan sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan bagi keberhasilan perusahaan.

Gambar 3.4

Model Variabel OCB



Sumber : Podsakoff et al (2000)

3.3 Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Menurut Ferdinand (2007) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau

orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan koperasi jasa keuangan syariah BMT Hudatama Semarang yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus untuk pengambilan data kuesioner yaitu terhadap seluruh karyawan BMT Hudatama.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Ferdinand, 2007). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sebagainya yang memiliki pola data (Ferdinand, 2007). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: jumlah karyawan, sejarah berdirinya, profil dan struktur organisasi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari sumber data primer atau sumber data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara maupun kuesioner. Data sekunder diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan,

dan sebagainya. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara.

1. Kuesioner

Kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert pada interval 1-5, dengan kriteria sebagai berikut : 1 = Sangat Tidak Setuju ; 2 = Tidak Setuju ; 3 = Netral ; 4 = Setuju ; 5 = Sangat setuju.

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab kepada narasumber atau responden terpilih. Metode ini dilakukan untuk memperjelas dan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi dari sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner (Ferdinand, 2007).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data yang berasal dari beberapa literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini.

3.6 Metode Analisis dan Alat Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Data

Suatu data yang dikumpulkan akan dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian jika dilakukan pengolahan dan analisis data terlebih dahulu untuk selanjutnya dijadikan dasar pengambilan keputusan sesuai dengan rumusan masalah yang telah dilakukan. Pada penelitian digunakan dua metode dalam menganalisis data, antara lain :

1. Analisis Kualitatif

Analisis data kualitatif merupakan cara analisis data yang tidak bisa dinominalkan dengan angka-angka, namun disini disajikan dengan keterangan sifat, penjelasan ataupun pembahasan teori. Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut :

1. Pengeditan (*Editing*)

Proses Pengeditan adalah sebuah proses pemilihan atau pengambilan data-data yang diperlukan dan memisahkan data yang dianggap tidak perlu. Hal ini dilakukan untuk memudahkan perhitungan di dalam pengajuan hipotesis.

2. Pemberian Nilai (*Scoring*)

Tahapan ini yaitu proses mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Dalam penelitian ini proses scoring menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat karyawan tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

Subjek mendapat nilai dari setiap pernyataan sesuai dengan nilai skala kategori jawaban yang diberikan. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5, yaitu :

- Sangat tidak setuju : diberi bobot/skor 1
- Tidak setuju : diberi bobot/skor 2
- Netral : diberi bobot/skor 3
- Setuju : diberi bobot/skor 4
- Sangat setuju : diberi bobot/skor 5

3. Tabulasi (*Tabulating*)

Proses ini merupakan proses mengelompokkan data dari jawaban dengan benar serta teliti, yang selanjutnya dihitung lalu dijumlahkan, sehingga berwujud ke dalam sebuah bentuk yang berguna. Berdasarkan hal tersebut kemudian dibuat data berbentuk tabel agar mampu mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Kemudian data tersebut mulai diolah dengan menggunakan beberapa tahapan analisis kuantitatif.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 20.

3.6.2 Alat Analisis Data

3.6.2.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. *Repeated Measure* atau Pengukuran Ulang

Disini seorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. *One Shot* atau Pengukuran Sekali Saja

Disini pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 . (Nunally 1994 dalam Ghozali 2012).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan menggunakan metode *One Shot* dikarenakan adanya keterbatasan di dalam waktu pelaksanaan penelitian yang diberikan kepada perusahaan untuk melaksanakan penelitian.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom Correlated Item-Total Correlation) dengan r tabel ($df = n-k$). Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid.

3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogrov-Smirnov, dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2012) sebagai berikut :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai probabilitas signifikansinya diatas $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansinya dibawah $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas (Ghozali, 2012). Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji *Glejser Test* dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika hasil analisis menunjukkan probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 0.05 maka dapat disimpulkan model tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

3.6.2.3 Uji Hipotesis

Analisis Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh Etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional dan etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior*. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana (*simple regression*). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah (Kuncoro, 2004) :

$$Y = b_0 + b_1X + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen, yang digunakan sebagai penjelas Y

- ε = Komponen kesalahan random (random error)
- b_0 = *Intercept*, titik potong garis regresi dengan sumbu Y
- b_1 = *Slope*, kemiringan garis regresi, yaitu seberapa jauh kenaikan atau penurunan komponen deterministik dari Y sebagai akibat dari kenaikan X

3.6.2.4 Goodness of Fit Model Regresi

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of fit*-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima. (Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 sama dengan satu, maka pendekatan tersebut

terdapat kecocokan sempurna dan jika R^2 sama dengan nol, maka tidak ada kecocokan pendekatan (Ghozali, 2012).

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji statistik t yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap masing-masing variabel dependen, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis Nol

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah variabel bebas secara signifikan terdapat hubungan dengan variabel tidak bebas dilakukan uji t- statistik dengan melakukan hipotesis sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

$H_0 : \beta = 0$: Etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_1 : \beta \neq 0$: Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Komitmen Organisasional

$H_0 : \beta = 0$: Etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

$H_1 : \beta \neq 0$: Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

$H_0 : \beta = 0$: Etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

$H_1 : \beta = 0$: Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Kekeliruan (α) adalah peluang menolak H_0 yang seharusnya diterima, atau disebut juga dengan taraf signifikansi. Tingkat signifikansi yang diambil untuk penelitian ini adalah 5% (0,05)

3. Jika probabilitas $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika probabilitas $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji signifikan parameter individual (uji statistik t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat *p-value* dari masing-masing variabel. Apabila *p-value* $< 5\%$ maka hipotesis diterima dan apabila *p-value* $> 5\%$ maka hipotesis ditolak.