



Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan *Organization Cityzenship Behavior (OCB)* Di Kudus

Muhyiddin Taufiq Ardhiyyan

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Jawa Tengah

e-mail: muhyiddin_taufiq@yahoo.com

Oki Danang Setiaji

BPS Kabupaten Kudus, Jawa Tengah

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan bank syariah dengan komitmen organisasi dan organizational cityzenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Dalam kajian ini terdapat satu variabel independen yaitu etika kerja Islam dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan variabel mediasi adalah komitmen organisasi dan organization cityzenship behavior. Populasinya adalah seluruh karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus berjumlah 208 responden dengan sampelnya 137 responden. Hasil kajian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Etika kerja Islam juga berpengaruh terhadap organization cityzenship behavior. Sedangkan komitmen organisasi memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan ditunjukkan koefisien direct effect dan indirect effect. Organization cityzenship behavior memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan ditunjukkan koefisien direct effect dan indirect effect.

Kata Kunci: *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Organization Cityzenship Behavior, Kinerja Karyawan*



Abstract

This article aims to examine the influence of Islamic work ethics in improving the performance of sharia bank employees with organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) as intervening variables. The data used were primary and secondary data by survey method through questionnaires distribution. In this study, the work ethic is as independent variable and employee performance as dependent variable. While the mediation variables are organizational commitment and organization citizenship behavior. The populations are all employees of Sharia Commercial Bank in Kudus Regency, 208 respondents, and the samples are 137 respondents. The results of the study show that Islamic work ethic has an effect on the employees' performance and Islamic work ethic has influence on organizational commitment. Islamic work ethics also influences the organization of citizenship behavior. While the organization's commitment mediating the Islamic work ethic on employees' performance is shown by coefficient of direct effect and indirect effect. The organizational citizenship behavior mediating the Islamic work ethics on the performance of employees is shown by coefficient of direct effect and indirect effect.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Ali & Al-Owaidan (2004: 678) 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 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 (Ali dan Al-Owaidan, 2004: 766). Dikemukakan oleh Sukridan Owoyemi (2012: 12) bahwa Islam memandang bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah.

Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras (Sukri dan Owoyemi, 2012: 12). Kinerja atau *performance* yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Nitisemito, 1991:89). Wursanto (1998: 65) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pegawai. Apabila etika kerja Islam sudah menjadi bagian dari kehidupan dan keyakinan dari para pemeluk agama Islam maka akan menumbuhkan dorongan yang kuat untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mencapai kemaslahatan. Perlu diingat bahwa umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah semata, melainkan untuk mencari ridho Allah dengan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab untuk merubah keadaan pada diri sendiri dan untuk mencapai kebahagiaan hidup yang lebih baik, maka seseorang berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Rokhman (2010: 3) bahwa 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 tentudapat memberi keuntungan bagi individu itudan organisasi (Wursanto, 1998: 68). Begitu juga penelitian Nurmantias (2015: 2477) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Blau dan Boal dalam Sopiah (2008: 155)komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Othman *et al* (2004: 127) menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional dan kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa seorang karyawan dengan tingkat yang persepsi yang berbeda terhadap etika kerja Islam akan meunjukkan 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. Berdasarkan hasil penelitian Rokhman (2010: 3) dan Marri et al (2012: 27).

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. Karyawan mengembangkan perilaku baik terhadap rekan kerja dan organisasi melebihi tanggung jawabnya, sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Sementara itu, etika kerja Islam juga menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan, maka terlihat bahwa etika kerja Islam dapat mengarah pada sikap kerja *organizational citizenship behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2001: 157), Othman (2004: 23), Rokhman (2010: 3), dan Marri (2012: 27) yang menunjukkan keterkaitan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etikanya cenderung menjadi lebih berkomitmen kepada organisasinya dan puas akan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Othman, et. al (2004: 127) 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: 513), Alhyasat (2012: 142) serta Zaman, et. al (2012: 777) 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.

Beberapa penelitian membuktikan secara empiris bahwa etika kinerja Islam berpengaruh terhadap perilaku kerja maupun kinerja dari seorang individu yang bekerja pada sebuah organisasi, begitu pula dengan komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini disamping merumuskan masalah dan menguji secara empiris etika kinerja Islam yang berpengaruh terhadap kinerja, juga menguji variabel *intervening* komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh variabel etika kerja Islam yang dimediasi oleh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja. Dengan demikian, ada perbedaan penelitian (*gap research*) antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini memiliki tujuan: Menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen

organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja karyawan pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus, menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *mediasi* pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus, menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *mediasi* pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus.

KAJIAN LITERATUR

Hubungan Etika Kerja Islam dengan Kinerja

Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau system kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras (Sukri dan Owoyemi, 2012: 12). Nitisemito (1991: 89) mendefinisikan kinerja atau *performance* yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu berupa kemampuan dan minat bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pegawai (Wursanto, 1998: 65).

Apabila etika kerja Islam sudah menjadi bagian dari kehidupan dan keyakinan dari para pemeluk Islam maka hal tersebut akan menumbuhkan dorongan yang kuat dari dalam. Perlu diingat bahwa umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah semata, melainkan untuk mencari ridho Allah dengan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab untuk merubah keadaan pada diri sendiri dan untuk mencapai kebahagiaan hidup yang lebih baik maka seseorang berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai penelitian Rokhman (2010:3) bahwa 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 (Nitisemito, 1991: 89). Begitu juga penelitian Fasial (2015: 2477) yang menghasilkan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alur pemikiran tersebut secara sederhana dan jelas menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang diterapkan secara konsisten oleh para anggota organisasi mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berkaitan erat dengan kinerja.

Hubungan Etika Kerja Islam dengan komitmen organisasi

Blau dan Boal dalam Sopiah (2008: 155) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Othman *et al* (2004: 127) menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan tingkat yang berbeda dari persepsi terhadap etika kerja Islam akan menunjukkan dimensi komitmen yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan etika kerja Islam yang tinggi cenderung membangun komitmen afektif terhadap organisasi. Sementara di sisi lain, seorang karyawan dengan tingkat persepsi etika kerja Islam yang lebih rendah akan cenderung memelihara komitmen normatif, dan bagi karyawan yang memiliki tingkat etika kerja Islam jauh lebih rendah akan menunjukkan bentuk kalkulatif atau komitmen berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian Rokhman (2010: 3) dan Marri *et al* (2012: 23).

Alur pemikiran tersebut secara sederhana dan jelas menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang diterapkan secara konsisten oleh para anggota organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berkaitan erat dengan kinerja.

Hubungan Etika Kerja Islam dengan Kinerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku *organizational citizenship behavior* (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 didalam organisasi.

Hubungan sosial di tempat kerja sangat didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan social (Yousef, 2001: 157) Secara empiris, penelitian etika kerja Islam terhadap OCB dilakukan oleh Alhyasat (2012: 157) dan Zaman *et. Al* (2012:777) dan hasilnya adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, Abbasi & Rana (2012:513) 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.

Alur pemikiran tersebut secara sederhana dan jelas menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang diterapkan secara konsisten oleh para anggota organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berkaitan erat dengan kinerja.

Hubungan Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan

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: 19). Menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011: 920) 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. Perusahaan akan menghadapi lebih sedikit masalah jika terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dengan pekerjaannya dan menghindari metode yang tidak etis dalam mendapatkan kekayaan. Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat (Yousef, 2001: 157).

Penelitian yang dilakukan oleh Othman *et al* (2004:23) menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tiga dimensi komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan tingkat yang berbeda dari persepsi terhadap etika kerja Islam akan

meunjukkan 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. Berdasarkan hasil penelitian Rokhman (2010: 3) dan Marri *et al*(2012: 37). Menunjukkan hasil bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga akan menghasilkan *outcome* pekerjaan yang memuaskan.

Alur pemikiran tersebut secara sederhana dan jelas menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang diterapkan secara konsisten oleh para anggota organisasi mampu meningkatkan kinerjanya dengan mediasi komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam dan komitmen organisasi berkaitan erat dengan kinerja.

Hubungan Etika Kerja Islam, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan. OCB merupakan perilaku kerja seseorang di luar tugas formalnya sehingga individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar *job description* yang telah ditetapkan. Karyawan tersebut mengembangkan perilaku baik terhadap rekan kerja dan organisasi melebihi tanggung jawabnya, sehingga dapat membangun kerjasama tim untuk kepentingan organisasi. Sementara itu, etika kerja Islam sendiri juga menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) 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 social(Yousef, 2001:157). Secara empiris, penelitian etika kerja Islam terhadap OCB dilakukan oleh Alhyasat (2012: 142) dan Zaman *et. al* (2012:777) dan hasilnya adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, Abbasi & Rana (2012:531) 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.

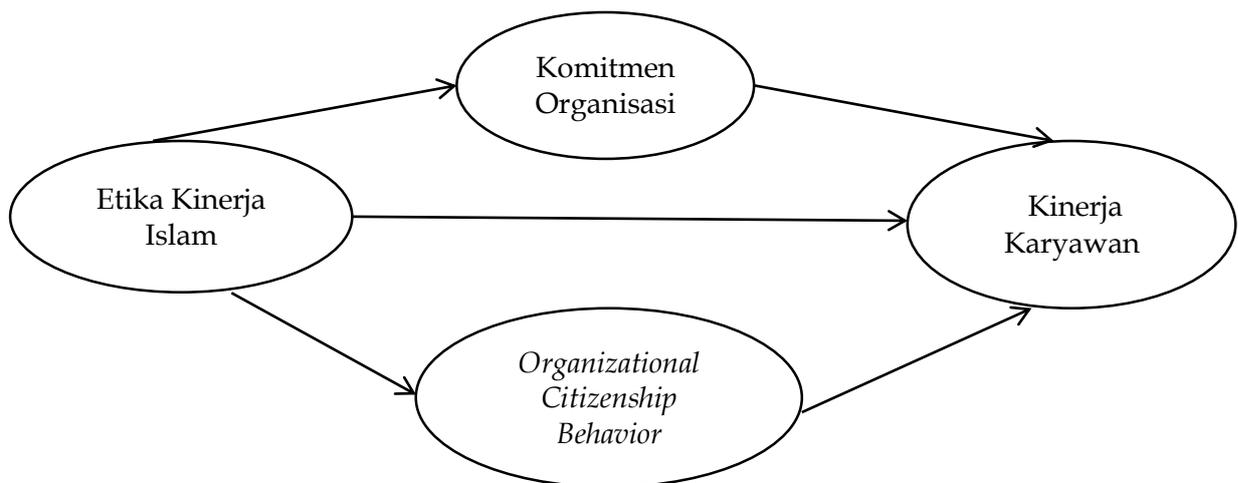
Penelitian yang dilakukan Othman, *et. al* (2004:23) menemukan adanya hubungan langsung, positif dan signifikan di antara dimensi

komitmen organisasional dan etika kerja Islam. Sementara itu, penelitian etika kerja Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) oleh Abbasi & Rana (2012:513) Alhyasat (2012: 142) dan Zaman *et. al* (2012:777) menghasilkan penemuan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB, bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam perusahaan yang menghantarkan karyawan mempunyai kinerja yang memuaskan.

Alur pemikiran tersebut secara sederhana dan jelas menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang diterapkan secara konsisten oleh para anggota organisasi mampu meningkatkan kinerjanya dengan mediasi *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berkaitan erat dengan kinerja.

Dan sekema pemikiran yang dapat dibuat adalah sebagaimana gambar berikut ini:

Gambar 1. Skema Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kajian literature di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Etika kinerja islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus.
- H₂: Etika kinerja islam memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus.

- H₃: Etika kinerja islam memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus.
- H₄: Komitmen organisasi memediasi pengaruh etika kinerja islam terhadap kinerja karyawan pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus
- H₅: *Organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh etika kinerja islam terhadap kinerja karyawan pada Bank umum syariah di kabupaten Kudus.

Metode Penelitian

Kajian ini merupakan kajian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus, sejumlah 208 responden, sampelnya 137 responden, dengan menggunakan metode *purposive random sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian *Variance-based SEM* atau *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan program *warp pls 3.0*. SEM-PLS digunakan untuk penelitian yang bersifat eksplorasi. Dengan kata lain, pendekatan PLS lebih cocok digunakan untuk tujuan prediksi (Sholihin dan Ratmono, 2013:8). Pendekatan PLS digunakan sebagai alat pengukuran dengan pertimbangan bahwa skala pengukuran untuk variabel terikat dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian merupakan skala nominal dan skala ordinal sehingga bersifat non parametrik. Berbeda dengan SEM yang digunakan pada penelitian yang menggunakan skala interval, PLS merupakan alat ukur yang dapat digunakan dalam penelitian dengan skala pengukuran ordinal maupun nominal. Pertimbangan lain dalam penggunaan PLS sebagai alat pengukuran adalah bahwa indikator-indikator yang membentuk konstruk-konstruk dalam penelitian ini bersifat *refleksif*. Model *refleksif* mengasumsikan bahwa variabel laten mempengaruhi indikator yang arah hubungan kausalitasnya dari konstruk ke indikator atau *manifest*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

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

Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan *Organization Cityzenship Behavior* (OCB) Di Kudus

sampling di dapatkan 137 responden, dari hasil penelitian maka dapat di deskriptikan sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Diskriptif Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	26	19%
Perempuan	111	81%
Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D3	27	19,70%
S1	101	73,70%
S2	9	6,60%
Usia	Frekuensi	Presentase
20 - 30	74	54%
31 - 40	46	33,60%
41 - 50	17	12,40%
Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
3 - 4 tahun	62	45,30%
5 - 6 tahun	54	39,40%
7 - 8 tahun	21	14,60%
Total	137	100%

Sumber: Data Primer di olah 2016

Dari hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak, hal ini menunjukkan ketelitian dalam pekerjaan. Tingkat pendidikan karyawan paling banyak SI menunjukkan tingkat pendidikan yang mumpuni dalam pekerjaan. Usia paling banyak 20-30, menunjukkan usia produktif dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Masa kerja paling banyak pada 3-4 tahun, menunjukkan banyak karyawan mempunyai cukup pengalam dalam bekerja.

Deskriptif Statistik Variabel

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

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

Sumber: Data primer 2016 yang diolah.

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat persepsi jawaban pertanyaan pada tingkat yang tinggi yaitu pada rata-rata 4 (setuju), dan penyebaran jawaban cukup baik dengan ditandai range jawaban 2 (tidak setuju) - 5(sangat setuju).

Pengujian *Outer Relation* Atau *Measurement Model*

Tabel 3. *Outer/Measurement Model*

<i>Konstruk</i>	<i>Range</i>	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach alpha</i>
Etika kerja Islam	0,549 – 0,785	0,496	0,936	0,926
Komitmen Organisasi	0,690 – 0,835	0,578	0,925	0,908
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,720 – 0,812	0,592	0,935	0,923
Kinerja karyawan	0,671 – 0,881	0,599	0,650	0,924

Sumber: Data primer 2016 yang dioalah.

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

Validitas Diskriminan

Tabel 4. *Correlations among latent variables*

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

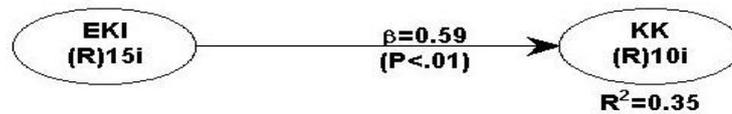
Sumber: Data Primer 2016 di olah.

Hasil ini menunjukkan indikasi awal dukungan terhadap hipotesis mediasi karena hubungan mediasi mensyaratkan korelasi signifikan antara variabel independen, pemediasi, dan dependen (Sholihin dan Ratmono, 2013: 73). Sebaliknya, model moderasi mensyaratkan variabel pemoderasi tidak berkorelasi signifikan dengan variabel independen dan dependen.

Pengujian *Direct Effect*

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

Gambar 2. *Direct effect*

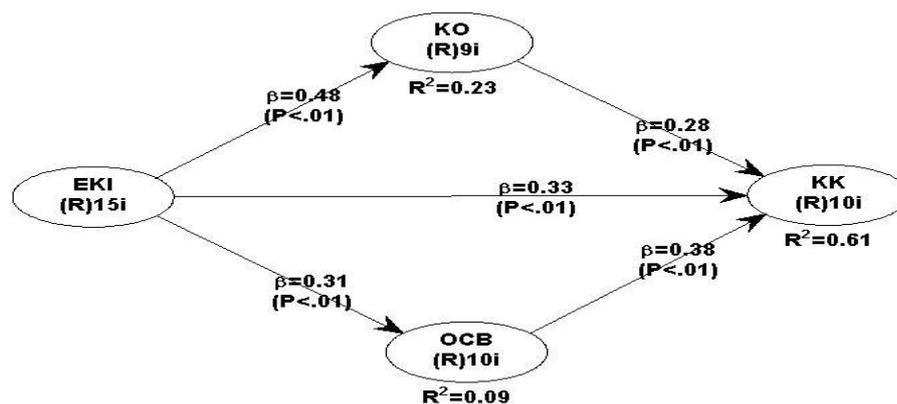


Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,59 dengan signifikansi P <0,01.

Pengujian *Indirect Effect*

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

Gambar 3. *Indirect effect*



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

- a. Jika koefisien jalur c'' dari hasil estimasi model (2) tetap signifikan dan tidak berubah (c''=c) maka hipotesis mediasi tidak didukung.

- b. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c'' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
- c. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c'' < c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*).

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

Tabel 5. *Direct Dan Indirect Effect*

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

Sumber: Data primer 2016 yang diolah.

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

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

Dan prasyarat jalur (a) etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada model (2) adalah sebesar 0,478 dengan *P-value* sebesar <,001 yang berarti signifikan, sedangkan prasyarat jalur (b) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada model (2) adalah sebesar 0,283 dengan *P-value* <,001 yang berarti signifikan.

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

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

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

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

Pengujian Model Mediasi

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

Tabel 6. *Goodness Of Fit*

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

Sumber: Data primer 2016 yang diolah.

Hasil di atas menunjukkan kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi, yaitu nilai APC dan ARS signifikan secara statistis dan AVIF kurang dari 5 (Sholihin dan Ratmono, 2013:61). Hasil di atas menunjukkan bahwa persyaratan untuk pengujian model mediasi diterima.

Analisis Kajian

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

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan *software warp pls 3.0* menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah se-kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam dari karyawan semakin tinggi pula kinerjanya. Dalam penelitian ini peningkatan kinerja karyawan dengan etika kerja Islam antara lain sebagai berikut;

- a) *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan berorganisasi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam suatu pekerjaan dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Bukan untuk mendapat pundi-pundi rupiah atau jabatan semata. Sehingga maksud bekerja dan bermuamalah yaitu untuk mencapai ridha Allah.
- b) *Trusteeship/kepercayaan (amanah)* adalah anjuran bagi umat muslim adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah*, tidak hanya pada aktifitas pekerjaan akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan. Mempunyai modal sikap amanah adalah titik tolak kesuksesan dalam menyelesaikan tugas kerja.
- c) *Work type*. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam. Tapi sebagai seorang muslim juga harus siap sedia jika telah diberi tugas dari pimpinan, dan tidak boleh iri dengan rekan kerja.
- d) *Work results for Islamic Ummah*. Dalam Islam, aktivitas perusahaan yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga suatu yang kita lakukan dalam pekerjaan kita yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi perusahaan khususnya rekan kerja pada umumnya
- e) *Justice and Fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam pembagian tugas kerja memberi kesejahteraan untuk seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
- f) *Cooperation & Collaboration*. Dalam Islam, setiap karyawan dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam menyelesaikan tugas kantor yang berat dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang *Saleh*. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan.
- g) *Work as the only source of ownership*. Pekerjaan yang sukses adalah yang sesuai dengan dead line. Namun sebaliknya, hal ini akan berbeda

hasilnya jika tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan penuh motivasi.

Dari hasil temuan di atas menunjukkan Islam memberikan suatu perspektif kepada manusia yaitu yang ditanam dan ditumbuhkan melalui pengembangan rasa pribadi yang tak lain merupakan sumber kekuatan bagi dirinya. Cita etika Islam ialah membebaskan manusia dari rasa takut dan memberikan kepadanya suatu rasa kepribadian agar ia dapat menyadari bahwa ia adalah sumber kekuatan (Muhamad, 2005: 14).

Pemahaman terhadap nilai-nilai etika Islam yang mengatur semua aspek kehidupan termasuk bekerja adalah ibadah. Dalam Al Qur'an manusia ditegaskan sebagai makhluk yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik, yaitu orang-orang beriman dan mengerjakan amal shaleh. Manusia adalah makhluk yang memiliki sifat kedewasaan dan tanggung jawab yang menjadikan dalam kehidupannya mempunyai kemampuan untuk memikul tanggung jawab terhadap amalnya. Islam adalah agama yang menghargai kerja keras sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an antara lain Surat Az-Zumar (39) : ayat (39) yang artinya: *Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.*

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

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang etika kerja Islam yang ditulis oleh Rokhman secara empiris membuktikan bahwa etika kerja Islam memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan (Sholihin dan Ratmono, 2013: 2). Penelitian lainnya yang ditulis oleh Marri, *et.al* (2012: 37) dari Al-Khair University, AJK, Pakistan membuktikan secara empiris bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi

Berdasarkan uji hipotesis hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada *direct efect* yaitu etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditandai dengan $\beta = 0,519$ P-value < 0,01, sedangkan pada *indirect effect* hubungan etika kerja Islamkinerja karyawan ditandai dengan $\beta = 0,325$ p-value < 0,01.

Berdasarkan hasil perbandingan uji *direct efect* dan *indirect effect* terlihat bahwa hasil uji *indirect effect* mengalami penurunan dan signifikan. Maka dinyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai pemediasi antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Dengan kriteria komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Maka semakin meningkat etika kerja Islam, semakin meningkat kinerja karyawan yang dijumpai komitmen organisasi. Peningkatan kinerja karyawan berdasarkan peningkatan etika kerja Islam melalui komitmen organisasi karena adanya beberapa indikator antara lain:

- a) *Justice & Support*. Organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, rasa hormat, keinginan untuk memaafkan, dan integritas moral cenderung mendapatkan komitmen afektif yang tinggi dari para karyawannya.
- b) *Shared values*. Definisi dari komitmen afektif merujuk pada identifikasi seseorang terhadap organisasi dan bahwa identifikasi yang paling tinggi adalah ketika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka sepadan dengan nilai dominan dalam organisasi. Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman dan dapat diprediksi sikapnya mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari pengambilan keputusan pada perusahaan. Kenyamanan ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada pada organisasi.
- c) *Trust*. Hal ini berkenaan dengan ekspektasi positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. *Trust* yaitu menempatkan rasa yakin kepada orang lain ataupun kelompok. Selain itu kepercayaan merupakan hasil dari timbal balik, misalnya karyawan akan merasa berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dari perusahaan ketika mereka mempercayai pemimpinnya.
- d) *Organizational Comprehension*. Hal ini berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami dengan baik arahan strategis, dinamika sosial dan rancangan fisik organisasi. Kesadaran akan hal tersebut merupakan prasyarat yang dibutuhkan untuk membangun komitmen afektif karena akan sulit untuk mengidentifikasi sesuatu yang tidak diketahui dengan baik.
- e) *Employee involvement*. Keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen afektif dengan menguatkan identitas sosial karyawan dengan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang akan mengarahkan masa depan perusahaan .

Kesuksesan dan perkembangan dalam pekerjaan bergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang pada pekerjaannya. Umat Islam menekankan niat dalam melakukan suatu aktivitas. Ketika bekerja dipandang sebagai sebuah kebajikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Seseorang akan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja (Ali, 1998: 518). Menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011: 19) 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. Perusahaan akan menghadapi lebih sedikit masalah jika terdiri dari orang-orang yang berkomitmen dengan pekerjaannya dan menghindari metode yang tidak etis dalam mendapatkan kekayaan. Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat (Yousef, 2001: 160).

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi

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

- a) *Helping Behavior* yaitu bentuk perilaku karyawan yang membantu rekan kerja atau menghindari kejadian yang berhubungan dengan masalah pekerjaan.

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

Aktivitas menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas kinerja rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, karyawan dapat saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Selain itu, dapat juga membantu karyawan baru untuk cepat mencapai target kinerja yang sudah di tentukan oleh Organisasi. Perilaku menolong yang ada dalam perilaku etika kerja Islam dapat meningkatkan kedekatan emosional serta perasaan saling memiliki diantara anggota organisasi, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh tidak langsung bagi organisasi adalah membantu organisasi mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* diidentifikasi memiliki kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru dengan meningkatkan kemampuannya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Hal tersebut dikarenakan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi dan tidak bisa

ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB merupakan faktor yang memberikan sumba-ngan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

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

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

Penelitian yang dilakukan Othman, *et. al*(2004: 127) 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 (2012:513) Alhyasat (2012: 142) dan Zaman *et. al* (2012:777) menghasilkan penemuan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap OCB, bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada etika kerja Islam akan meningkatkan perilaku OCB dalam perusahaan yang menghantarkan karyawan mempunyai kinerja yang memuaskan.

SIMPULAN

Etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)*, kinerja karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja islam, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus yang di mediasi dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja islam, semakin tinggi pula kinerja karyawan tetapi sebaiknya dengan di aplikasikan juga dalam nilai-nilai

etika kerja Islam dalam peningkatan komitmen organisasi. 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. Individu yang memegang kuat prinsip etika kerja Islam akan meningkat pula komitmennya terhadap organisasi dan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi. Sikap integrasi antara etika kerja Islam untuk membangun komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus yang di mediasi dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam, semakin tinggi pula kinerja karyawan tetapi sebaiknya dengan di aplikasikan juga nilai etika kerja Islam dalam *organizational citizenship behavior (OCB)*. Kerjasama antar muslim dapat mendukung peningkatan produktivitas yang tinggi dalam *Islamic ummah*. Prinsip-prinsip dalam etika kerja Islam ini membawa individu dalam organisasi untuk memberikan performa yang lebih terhadap pekerjaannya. Dalam kajian perilaku organisasi, *organization citizenship behavior* merupakan sikap kerja seseorang di luar tugas formalnya. Individu akan dengan sukarela membantu dan melakukan pekerjaan di luar job desk formal yang telah ditetapkan. Dari sini, dapat dipandang bahwa dimensi *cooperation dan collaboration* dari etika kerja Islam akan mengarah pada perilaku *organization citizenship behavior* yang bermuara pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, S. A. dan Rana, A. H. 2012. "Impact Of Islamic Work Ethic, Reward Sytstem And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employees". *Sci.Int. (Lahore)*. Vol. 24. No. 4. Pp 513-519.
- Ali, A. J and Al-Owaihan. 2008. "Islamic Work Ethic: A Critical Review" *Cross Cultural Management: An International Journal*. Vol. 15 No. 1.pp.5-19.
- Ali, A. 1988. "Scaling an Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128, No.5. pp. 575-583.
- Alhyasat, K.M.K. 2012. "The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at The Jordanian Press Foundations". *Journal of Islamic Marketing*. Vol. 3, No. 2. pp.139-154.
- Chanzanagh, H.E. and Akbarnejad, M. 2011. "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation Of A Multidimensional IWE in Iranian Society". *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 30. pp. 916-924.
- Departemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Mekar Surabaya: Danakarya.
- Marri, M.Y.K. et al. 2012. "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention, an empirical Study at Public Sector of Pakistan". *International Journal of Management Sciences and Business Research*. Vol. 2. Issue 2.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmatias, Faisal. 2015. "Pengaruh Etika Kinerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquhfiddin Dumai". *Jurnal Tamaddun Ummah*.Vo.01, No.1. pp 2477-3331.
- Othman, A. S., Rahman, N. M. A., Malek, Z.A., Osman, A.R. 2004. *Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical Assesment in a Malaysian Contex*.
- Rokhman, Wahibur. 2010. "The Effect of Islamic Work Ethicson Work Outcomes". *EJBO*. Vol. 15. No. 1.

- Sholihin, Mahfud dan Ratmono, Dwi. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Non Linier Dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sinamo, Jansen. 2002. *Ethos 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global Edisi 1*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Shukri, Ahmad dan Yusuf Owoyemi, Musa. 2012. "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition". *International Journal of Business and Social Science*. Vol.3 No.2.
- Wursanto, Ignatius. 1998. *Manajemen Kepegawaian II*. Yogyakarta; Kanisius.
- Yousef, D. A. 2001. "Islamic Work Ethic, A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in A Cross-Cultural Context". *Personel Review*. Vol. 30 No.2. pp.152-69.
- Zaman, H. M. F dan Marri, M. Y. K. *et al.* 2012. "Islamic Work Ethics in Contemporary Era and Its Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study Based on Public Sector Hospitals and Bank in Pakistan". *Interdisiplinary Journal Of Contenporary Research in Business*. Vol. 4. No. 6. pp 772-779.