



Laporan Hibah Penelitian Individu Prodi Psikologi

**HUBUNGAN ANTARA ISLAMIC WORK ETHIC DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN PERSON-
ORGANIZATION FIT SEBAGAI MEDIATOR**

Peneliti:

Lifthya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psikolog

(Dosen Tetap FPSB UII)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

1. Identitas Penelitian:
 - a. Judul : Hubungan Antara Islamic Work Ethic dan Organizational Citizenship Behavior dengan Person-Organization Fit sebagai Mediator.
 - b. Bidang Ilmu : Psikologi
 - c. Kategori Penelitian : Penelitian Individu
2. Ketua Peneliti:
 - a. Nama Lengkap : Lifhya Ahadiati Akmal, S.Psi., M.Psi., Psikolog
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Golongan Pangkat : III B
 - d. NIP/NIK : 183200101
 - e. Jabatan Fungsional : -
 - f. Jabatan Struktural :
 - g. Fakultas/ Jurusan : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya/ Psikologi
3. Alamat Ketua Peneliti:
 - a. Alamat Kantor : JL.Kaliurang Km 14,5 Besi Ngaglik Sleman 55584
 - b. Telp/ Fax : (0274) 898444 ext. 2115/ ext. 1212
 - c. E-mail : lifhya.akmala@uii.ac.id
 - d. Alamat Rumah : Jl. Nyai Ahmad Dahlan No. 27 Yogyakarta 55122
 - e. Telp/ HP : 085941070078
4. Jumlah Anggota Peneliti : -
5. Lokasi Penelitian : Daerah Istimewa Yogyakarta
6. Lama Penelitian : 6 bulan

Menyetujui,
Ketua Jurusan Psikologi



Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIK. 003200101

Yogyakarta, November 2022
Peneliti



Lifhya A. A., S.Psi., M.Psi., Psi.
NIK. 183200101



Direktur DPPM UII
Eko Siswoyo, ST., M.Sc., E.S., Ph.D

Disahkan:

Dekan FPSB UII



Dr. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog.

DAFTAR HALAMAN

BAB I PENDAHULUAN	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
BAB III METODE PENELITIAN	17
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	20
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	39
DAFTAR PUSTAKA	40

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan yang kompetitif ini, suatu organisasi perlu memiliki karyawan yang dapat bekerja secara efisien. Lebih dari itu, karyawan juga harus melampaui deskripsi pekerjaan utama dan tugas formal mereka. Untuk meningkatkan efisiensi, suatu organisasi harus memimpin proses citizenship yang ada dalam organisasi mereka. Hal ini dapat menjadi alasan seorang karyawan menunjukkan performansi kinerja maksimal dan melebihi tanggung jawab pekerjaan mereka ketika mereka percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil di tempat kerjanya. Sebaliknya, performansi karyawan dapat meningkat atau menurun dalam kaitannya dengan persepsi *outcome* yang tidak adil (Noruzy, dkk., 2011).

Meningkatnya minat penelitian di bidang OCB menemukan adanya efek positif terhadap efektivitas organisasi dan keterlibatan karyawan (Burmans, dkk., 2005). Perilaku ini termasuk ketepatan waktu, altruisme, hati nurani, dan lainnya (sumber). Studi meta-analisis yang dilakukan oleh Podsakoff, dkk. (2009) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki korelasi positif terhadap performansi karyawan dan produktivitas organisasi. Vigoda dan Golembiewski (2001) juga menyarankan OCB sebagai perilaku yang dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan pada sektor umum serta menciptakan iklim organisasi yang sehat. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki perilaku baik yang bersifat sukarela memiliki kaitan yang erat dengan efektivitas dan efisiensi organisasi (MacKenzie, 1996).

Muhammad, Quoquab, Nik Abd Rahman, dan Idris (2015) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku membantu organisasi untuk dapat bertahan di masa depan secara efektif, efisien, dan kompetitif dengan mengadopsi serangkaian moral, perilaku konstruktif dan positif yang melampaui pekerjaan formal yang dilakukan oleh karyawan.

Suatu organisasi yang berfungsi secara efektif sangat bergantung kepada peran ekstra atau perilaku sukarela dari anggota organisasi (Katz dan Kahn, 1966). Hal ini menjelaskan bahwa suatu organisasi mencari anggota yang mampu

menampilkan perilaku OCB yang dijelaskan oleh Organ (1988) sebagai perilaku diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat mendukung organisasi untuk berfungsi dengan lebih efektif. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apa yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk dapat bertahan dan efektif adalah suatu organisasi yang memiliki anggota yang berkontribusi terhadap keberfungsian organisasinya dengan terlibat dalam OCB. Perilaku-perilaku tersebut seperti membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berat, tidak mengeluh tentang masalah yang kecil, serta menghadiri rapat dan berpartisipasi di dalamnya dengan sukarela.

Perilaku-perilaku seperti kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kedermawanan, dan tanggung jawab merupakan perwujudan dari Islamic work ethic yang dimiliki oleh seorang karyawan di lingkungan kerjanya (Yousef, 2001). Islamic work ethic didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang ditentukan dalam al-Quran dan as-Sunnah yang memandu sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja mereka (Quoquab & Mohammad, 2013).

Islamic work ethic juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kemampuan semua jenis organisasi (Al-Modaf, 2005). Lebih lanjut Abeng (1997) menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat bekerja pada tingkat produktivitas dan kompetensi yang tinggi dengan mengadopsi kerangka kerja etika Islam yang memandu dan membantu mengatur pekerjaan mereka. Islamic work ethic dikategorisasikan sebagai teori yang menggunakan agama sebagai landasan dalam mengidentifikasi etika. Dalam studi islam, benar dan salah jelas sesuai dengan perintah Allah melalui firman-Nya. Perspektif islam lebih cocok menjelaskan mengenai etika karena komprehensif, moderat, dan realistis (al-Aidaros, dkk., 2013).

Islamic work ethic memandang dedikasi untuk bekerja sebagai suatu kebaikan. Seorang individu harus melakukan upaya yang memadai bagi pekerjaannya, bahkan dianggap wajib bagi individu yang cakap. Islamic work ethic menekankan pada kerjasama dalam pekerjaan, dan konsultasi dipandang sebagai sarana untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan. Secara singkat, Islamic work ethic berpendapat bahwa hidup tanpa bekerja menjadi tidak bermakna

serta keterlibatan individu dalam aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban (Yousef, 2001).

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, anteseden yang memberikan pengaruh terhadap organizational citizenship behavior bukan hanya berasal dari intrapersonal individu akan tetapi juga dapat berasal dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Orang yang membuat perbedaan dan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai (the right man on the right job) serta organisasi yang tepat akan membantu dalam pencapaian hasil kinerja yang positif (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991). Banyak peneliti yang percaya bahwa karyawan yang memiliki kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai organisasi sebagaimana pekerjaan mereka maka akan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi (Goodman & Svyantek, 1999; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Vigoda, 2000).

Person-organization fit seringkali dikonseptualisasikan sebagai kongruensi nilai, atau kecocokan antara nilai-nilai karyawan dan nilai-nilai organisasi (Cable dan DeRue, 2002; Elfenbein dan O'Reilly, 2007; Kristof-Brown et al., 2005). Berdasarkan paradigam ketertarikan yang sama, seseorang akan lebih tertarik dan mempercayai orang lain yang sama dengan mereka (Cable dan Edwards, 2004). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kesesuaian nilai antara karyawan dengan organisasi akan mendorong komunikasi antar karyawan, meningkatkan identifikasi karyawan dengan organisasi, menciptakan lingkungan yang terpercaya, dan terwujudkan dalam perilaku kerja yang positif (Edwards dan Cable, 2009; Kristof-Brown et.al, 2005; Verquer et al., 2003).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa persepsi person-organization fit sangat terkait dengan sikap positif terkait pekerjaan dan ketertarikan organisasi (Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin, & Jones, 2005; Kristof-Brown et al., 2005; Verquer et al., 2003) dan cukup terkait dengan performansi pekerjaan dan organizational citizenship (Hoffman dan Woehr, 2006).

Senada dengan hal tersebut, penelitian lain yang telah dilakukan sebelumnya juga menunjukkan bukti bahwa person-organization fit memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Locke dan Schneider (Khalida dan Safitri, 2016) menjelaskan bahwa secara umum, individu lebih tertarik dan merasa nyaman

berada di suatu organisasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan mereka. Chatman (Khalida dan Safitri, 2016) juga menegaskan bahwa individu yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan akan merasakan kepuasan, kompeten, serta memiliki keinginan untuk terus bekerja bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku di luar tugas yang bersifat sukarela, tidak dirancang oleh organisasi, serta mengarah pada peningkatan efektivitas dan efisiensi. Perilaku-perilaku OCB dapat terwujud dalam kepatuh organisasi, loyalitas organisasi, serta partisipasi organisasi yang di dalamnya terdapat kebiasaan sosial, altruisme, etos kerja, sportivitas, dan sopan santun. OCB juga terdapat di dalam ajaran Islam, di mana dalam literatur Islam ditemukan konsep-konsep seperti kebaikan dan pemaafan, kesopanan, cinta, persaudaraan, serta saling membantu (Hoseini, 2010).

Organ (Borhani Nejad, 2010) menjelaskan OCB sebagai perilaku diskresioner karyawan yang bukan merupakan bagian dari tugas resmi mereka dan tidak dianggap secara langsung oleh sistem *reward* yang ada di organisasi, akan tetapi perilaku tersebut dapat meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi.

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi yang mendalam dari individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organization citizenship behavior (OCB)* melibatkan perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini merupakan salah satu perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa *organization citizenship behavior (OCB)* merupakan:

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal

3. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan system reward yang formal.

2.1.2 Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Menurut Allison, dkk (2001:2), ada 5 dimensi primer dari OCB :

- a. *Altruism*, menunjukkan suatu pribadi yang lebih mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Misalnya, karyawan yang sudah selesai dengan pekerjaannya membantu karyawan lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.
- b. *Civic Virtue*, terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Karyawan juga aktif mengemukakan gagasan-gagasan serta ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang. Misalnya, aktif berpartisipasi dalam rapat organisasi.
- c. *Conscientiousness*, suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela untuk meningkatkan cara dalam menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan kreatif dan inovatif secara sukarela untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi peningkatan organisasi. Karyawan tersebut melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya, secara sukarela mengambil tanggung jawab diluar wewenangnya. Misalnya, mengikuti seminar dan kursus yang disediakan organisasi.
- d. *Courtesy*, menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas serta kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan baru berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Misalnya, membantu dalam mempergunakan peralatan dalam bekerja.

- e. *Sportmanship*, menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan suatu daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan. Misalnya, saat individu tidak merasa nyaman dengan kondisi pekerjaannya.

2.1.3 Tipe Organizational Citizenship Behavior

Graham (Davoudi & Gadimi, 2016) menjelaskan OCB ke dalam tiga tipe, yaitu :

- a. *Organizational Obey*, di dalamnya termasuk perilaku yang perlu dan masuk akal seperti menghormati aturan organisasi, pemenuhan tugas, dan melakukan tanggung jawab dengan mempertimbangkan sumber daya manusia.
- b. *Loyalty*, loyalitas terhadap organisasi berbeda dengan loyalitas terhadap diri sendiri, orang lain, unit kerja, ataupun bagian dari organisasi. Loyalitas dalam tipe ini lebih merujuk kepada dedikasi karyawan untuk sumber daya organisasi, proteksi, serta pertahanan dari organisasi.
- c. *Organizational Participation*, tipe ini merujuk pada keterlibatan organisasi seperti partisipasi sukarela dalam pertemuan, berbagi kepercayaan dengan orang lain, dan kesadaran akan masalah saat ini dalam organisasi.

2.2 Islamic Work Ethic

2.2.1 Pengertian Islamic Work Ethic

Etika islam merupakan suatu prinsip yang menunjukkan benar dan salah yang menjelaskan mengenai segala hal yang harus dilakukan oleh manusia berlandaskan al-Qur'an dan ditunjukkan dalam kehidupan Nabi Muhammad SAW (Hashi, 2011). Jalil (2010) mencatat bahwa etika dalam Islam dapat dipahami sebagai Hayy'a (kondisi yang terhormat dan praktik yang baik). Seorang muslim seharusnya menerapkan etika Islami dalam seluruh aspek kehidupannya.

Bekerja merupakan suatu kewajiban serta kebutuhan untuk berbuat baik dan mewujudkan keseimbangan antara kehidupan personal dengan kehidupan sosialnya. Bekerja membuat seseorang menjadi mandiri dan merupakan sumber dari terwujudnya *self-respect*, kepuasan, serta pemenuhan diri (*self-fulfilment*). Bekerja juga dipandang sebagai sarana untuk memajukan kepentingan diri sendiri secara ekonomi, sosial, dan psikologis untuk mempertahankan harga diri sosial, memajukan kesejahteraan sosial, serta menegaskan kembali keimanan manusia. Sebuah kesuksesan dan perkembangan yang baik dalam pekerjaan bergantung pada kerja keras serta komitmen individu pada pekerjaannya. Komitmen dalam bekerja juga melibatkan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta komunitas di sekitarnya. Permasalahan dalam masyarakat akan sedikit berkurang apabila masing-masing individu di dalamnya memiliki komitmen dalam bekerja serta menghindari diri dari tindakan-tindakan non-etis untuk mengumpulkan kekayaan semata. Bekerja secara kreatif dan kooperatif bukanlah satu-satunya sumber kebahagiaan akan tetapi dapat disebut sebagai perbuatan yang mulia juga (Ali, A., 1988; Yousef, 2001; Ali & Al-Owaidan, 2008).

Yousef (2001) menjelaskan bahwa al-Qur'an mendorong manusia untuk memperoleh ketrampilan dan teknologi, serta sangat memuji mereka yang berjuang untuk mencari nafkah. Al-Qur'an menentang kemalasan dan buang-buang waktu dengan tetap menganggur atau melibatkan diri dalam kegiatan yang tidak produktif. Etika islam menasihati agar tidak mengemis dan tidak hidup sebagai parasit pada pekerjaan orang lain (Abeng, 1997). Ahmad (1976, Yousef 2001) menerangkan bahwa Islamic work ethic bukan berarti meniadakan kehidupan duniawi akan tetapi justru mendorong individu untuk dapat mencapai *life-fulfilment* sebagai salah satu prioritas dalam kehidupan. Rizki (2008) menjelaskan *Islamic work ethic* sebagai orientasi dalam bekerja dan merupakan pendekatan dalam memahami bekerja sebagai nilai dalam kehidupan manusia. Islamic work ethic juga menjadi orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi individu di tempat

kerja. Ali dan Al-Kazemi (2007) menjelaskan empat hal yang ditekankan oleh Nabi Muhammad SAW mengenai bekerja, yaitu bekerja sebagai bentuk tertinggi dari menyembah kepada Allah, bekerja yang tidak menunjukkan performa terbaik bukanlah sebuah sanksi, bekerja juga harus untuk kepentingan orang lain sebagai bagian dari dimensi sosial, serta masyarakat dapat memperoleh kekayaan dan standar hidup yang wajar dengan melakukan bisnis dan perdagangan.

2.2.2 Dimensi Islamic Work Ethic

Ali dalam studi terbarunya (Ali, 2005; Ali & Al-Owaihian, 2008) menjelaskan makna dan akar dari Islamic work ethic ke dalam 11 konsep yang meliputi mengejar bisnis yang sah (*pursuing legitimate business*), kekayaan harus dicari (*wealth must be earned*), kualitas kerja, upah, mengandalkan diri sendiri (*reliance on self*), monopoli, suap menyuap (*bribery*), niat dan perbuatan, transparansi, keserakahan (*greed*), dan kemurahan hati (*generosity*).

a. *Pursuing legitimate business*

Nabi Muhammad SAW secara eksplisit memerintahkan kepada umatnya bahwa pekerjaan yang paling bermanfaat adalah yang paling banyak memberikan manfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa bagi mereka yang bekerja keras maka akan mendapatkan pengakuan serta penghargaan, sebagaimana dalam sebuah hadits yang menyebutkan bahwa “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.”

b. *Wealth must be earned*

Dalam agama Islam diakui bahwa setiap manusia memiliki kapasitas yang berbeda. Perbedaan kapasitas serta peluang yang tersedia inilah yang memungkinkan manusia untuk mendapatkan kekayaan. Meskipun demikian, Islam tetap menekankan bahwa segala bentuk upaya untuk mendapatkan kekayaan dalam aktivitas ekonomi haruslah didasarkan pada dasar moral dan sah (QS. 4: 29-32).

c. Kualitas kerja

Penekanan yang dijelaskan oleh Nabi Muhammad SAW mengenai disiplin serta komitmen bukan hanya merujuk pada esensi bekerja, akan tetapi lebih jauh menarik keterkaitan antara iman dengan bekerja yang akhirnya mengarahkan umat Muslim menjadi sebuah entitas yang layak secara ekonomi maupun politik.

d. Upah

Nabi Muhammad SAW memerintahkan umatnya untuk bersikap adil dan cepat dalam memberikan upah bagi karyawan.

e. *Reliance on self*

Salah satu fungsi terpenting dari pekerjaan adalah mempertahankan kepercayaan diri serta kemandirian.

f. Monopoli

Di dalam ajaran Islam, monopoli dianggap sebagai suatu kesalahan besar yang mengakibatkan penderitaan, keuntungan yang haram, serta ketimpangan yang nyata.

g. Suap menyuap

Sebagaimana perilaku monopoli maupun kecurangan, suap menyuap juga merupakan perilaku yang ditentang di dalam ajaran Islam.

h. Niat dan perbuatan

Dimensi ini merupakan dimensi yang terpenting dalam Islamic work ethic, yang membedakan dengan etika kerja lainnya yang berasal dari ajaran agama yang berbeda. Salah satu asumsi dasar dalam Islam bahwa niat lebih dijadikan sebagai asas kebermanfaatn bagi masyarakat mengenai suatu pekerjaan dibandingkan hasil dari pekerjaan itu sendiri. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukannya tetap dianggap sebagai perbuatan yang melanggar hukum.

i. Transparansi

Bisnis dan pekerjaan pada umumnya harus bertumpu pada landasan etika dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi/

j. Keserakahan

Di dalam Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi.

k. Kemurahan hati

Sikap murah hati atau dermawan merupakan suatu kebaikan dalam ajaran Islam.

Hamid dan Mahdi (2011) mengidentifikasi dimensi yang berbeda mengenai Islamic work ethic dengan milik Ali (2005) meliputi niat kerja (*work intention*), perwalian (*trusteeship*), jenis pekerjaan, hasil kerja untuk umat Islam, keadilan, kerjasama dan kolaborasi, serta bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan (*work as the only source of ownership*).

2.3 Person-Organization Fit

2.3.1 Pengertian Person-Organization Fit

Kristof (1996) menjelaskan bahwa person-organization fit sebagai konsekuensi antara individu dengan organisasi yang terjadi ketika: (1) setidaknya ada satu pihak (baik individu atau organisasi) yang dapat memenuhi kebutuhan pihak lain, (2) mereka (baik individu maupun organisasi) memiliki karakteristik yang sama, dan (3) atau kedua-duanya.

2.3.2 Dimensi Person-Organization Fit

Kristof (1996) dalam penjelasannya mengenai person-organization fit mengkonspetualisasikan kesamaan (*conformity*) dalam berbagai macam cara untuk menghasilkan berbagai macam perspektif mengenai person-organization fit, yaitu :

a. *Supplementary fit*

Muchinsky dan Monahan (Khalida dan Safitri, 2016) menjelaskan bahwa supplementary fit terjadi ketika seorang individu menambah, memperindah, atau memiliki karakteristik yang mirip dengan individu lain dalam lingkungan yang sama. Perspektif ini kemudian menjelaskan bahwa

seorang karyawan akan menilai kesesuaian antara karakteristik yang dimilikinya dengan organisasinya.

b. *Compelementary fit*

Muchinsky dan Monahan (Khalida dan Safitri, 2016) menjelaskan bahwa complementary fit terjadi ketika karyawan menemukan kesesuaian dirinya sebagai pelengkap yang sesuai dengan karakteristik yang ada dalam dirinya untuk melengkapi nilai dalam organisasi tersebut. Perspektif ini kemudian memungkinkan karyawan untuk mengevaluasi sejauhmana mereka memiliki karakteristik unik (berbeda) yang dapat menambah nilai bagi organisasi.

c. *Need-supplies fit*

Perspektif ini menjelaskan bahwa kesesuaian antara individu dengan organisasi terjadi ketika sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan mereka.

d. *Demands-abilities fit*

Perspektif ini menjelaskan bahwa kesesuaian didasarkan atas kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan kebutuhan organisasi (Caplan dalam ..). Kesesuaian terjadi ketika individu memiliki karakteristik atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

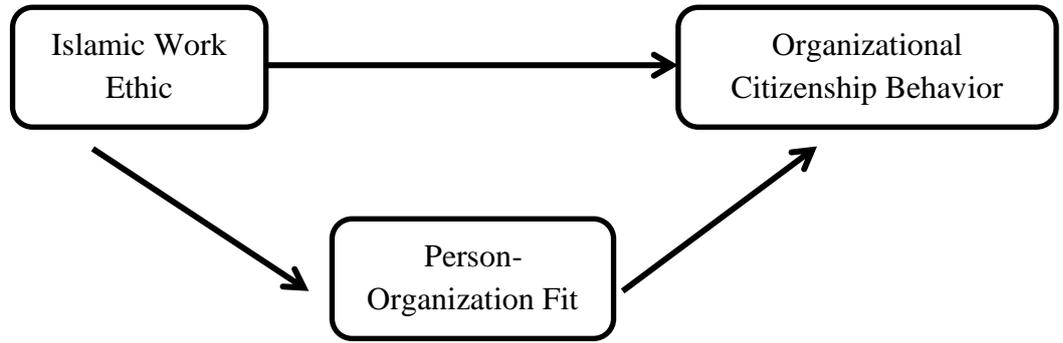
2.4 Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa hipotesis, yaitu:

H1: Islamic Work Ethic merupakan prediktor terhadap Organizational Citizenship Behavior

H2: Person-Fit Organization merupakan prediktor terhadap Organizational Citizenship Behavior

H3: Person-Fit Organization dapat menjadi mediator antara Islamic Work Ethic dengan Organizational Citizenship Behavior



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Tergantung : Organizational Citizenship Behavior

Variabel Bebas : Islamic Work Ethic

Variabel Moderasi : Person-Fit Organization

3.2 Subjek Penelitian

Pemilihan subjek dalam penelitian ini menggunakan metode non-random sampling yaitu *purposive sampling* dimana terdapat beberapa kriteria khusus seperti (a) beragama Islam (b) telah bekerja di perusahaan selama minimal 1 tahun.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Skala Organizational Citizenship Behavior

Penelitian ini mengadaptasi skala organizational citizenship behavior milik Lee dan Allen (2002) yang terdiri dari 16 aitem. Respon yang tersedia pada skala ini menggunakan 5 skala Likert yang bergerak dari rentang tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, hingga selalu. Rentang angka 1-5 bermakna semakin rendah nilai yang diberikan oleh subjek penelitian menandakan semakin rendah tingkat organizational citizenship behavior pada karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin tinggi nilai respon yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan tersebut.

3.3.2 Skala Islamic Work Ethic

Penelitian ini mengadaptasi skala Islamic work ethic milik Ali (1992) yang terdiri dari 17 aitem dengan menggunakan pilihan respon 7 Skala Likert. Respon yang tersedia pada angka 1-7 ini bergerak dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Hal ini bermakna semakin rendah nilai respon yang diberikan oleh subjek penelitian maka berarti semakin rendah Islamic work

ethic pada karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya semakin tinggi nilai respon yang diberikan oleh subjek penelitian maka semakin tinggi pula islamaic work ethic pada karyawan tersebut.

3.3.3 Skala Person-Organization Fit

Penelitian ini mengadaptasi skala person-organization fit yang digunakan dalam penelitian Resick, Baltes, dan Shantz (2007) yang terdiri atas 5 aitem dengan menggunakan pilihan respon 5 Skala Likert. Respon yang tersedia pada angka 1-5 ini bergerak dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Hal ini bermakna semakin rendah nilai respon yang diberikan oleh subjek penelitian maka berarti semakin rendah person-organization fit pada karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya semakin tinggi nilai respon yang diberikan oleh subjek penelitian maka semakin tinggi pula person-organization fit pada karyawan tersebut.

3.4 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.4.1 Validitas

Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan di mana-mana (Bungin, 2005). Untuk menjadikan alat ukur yang memiliki validitas yang baik, maka alat ukur yang dipakai dalam instrument juga harus memiliki unsur yang jelas dalam alat ukur, fungsi alat ukur sesuai dengan tujuan pengukuran, dan konsep serta variabel alat ukur sesuai. Semakin banyak bukti yang dapat ditunjukkan, maka semakin baik validitas alat ukur.

3.4.2 Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa hasil pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok responden belum berubah (ajeg). Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang

terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2000). Berkaitan dengan hal tersebut, reliabilitas dari skala ini diuji dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

3.5 Metode Analisis Data

Data penelitian yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik regresi karena menggunakan tiga variabel yang meliputi variabel independen, variabel dependen, serta variabel moderasi. Analisis data dibantu dengan program *SPSS 18.0 for Windows*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Orientasi Kanchah dan Persiapan

4.1.1 Orientasi Kanchah

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada suatu instansi baik pemerintah maupun swasta dan beragama Islam. Responden mengisi kuisioner secara online melalui tautan *Microsoft Form* yang disebarakan oleh peneliti melalui media sosial baik secara personal ataupun dalam kelompok diskusi online. Masa kerja responden bervariasi mulai dari 1 tahun hingga di atas 10 tahun.

4.1.2 Persiapan Penelitian

Beberapa persiapan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

a. Persiapan Alat Ukur

Beberapa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala yang sudah ada sebelumnya dalam versi bahasa Inggris. Peneliti selanjutnya melakukan penerjemahan terhadap alat ukur tersebut ke dalam bahasa Indonesia dengan menggunakan *professional judgement* terhadap aitem-aitem terjemahan pada skala tersebut dengan melibatkan 2 orang psikolog.

Peneliti menggunakan uji coba terpakai untuk mendeteksi aitem-aitem yang baik maupun kurang baik pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Aitem yang baik merupakan aitem yang mampu mengungkapkan variable yang sedang diteliti. Aitem-aitem yang memiliki koefisien yang tinggi pada korelasi antar masing-masing aitem tes dengan skor total dianggap sebagai aitem yang baik. Besarnya koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 sampai dengan 1.00 dengan tanda positif maupun negatif. Azwar (2000) menggunakan batasan korelasi aitem total lebih besar sama dengan 0.30 sesuai dengan yang digunakan dalam

penelitian ini. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga kurang dari 0.30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah.

Data hasil ujicoba yang sudah terkumpul selanjutnya dianalisis oleh peneliti dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* untuk melihat indeks korelasi aitem total dan reliabilitas dari skala *Islamic Works Ethic*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Person-Fit Organization* yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari uji reliabilitas terhadap ketiga skala yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua skala memiliki reliabilitas yang baik dimana adaptasi dari skala *Organizational Citizenship Behavior* milik Lee dan Allen (2002) yang berjumlah 18 aitem menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0.890 dengan indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0.304 hingga 0.662. Sedangkan adaptasi dari skala *Islamic Work Ethic* milik Ali (1992) yang terdiri atas 15 aitem menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0.845 dengan indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0.327 hingga 0.616 dan adaptasi skala *Person-Fit Organization* milik Resick, Baltes, dan Shantz (2007) yang berjumlah 5 aitem menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0.924 dengan indeks diskriminasi yang bergerak dari 0.763 hingga 0.862.

Tabel 1.
Skala *Islamic Work Ethic*

No	Pernyataan	Indeks Diskriminasi
1	Kemalasan adalah sifat buruk	.474
2	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebaikan	.603
3	Kerja yang bagus akan menguntungkan bagi diri sendiri dan orang lain	.439
4	Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat	.416
5	Memproduksi lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang	.447

	berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan	
6	Seseorang harus melakukan pekerjaan sesuai kemampuan terbaiknya	.456
7	Kerja bukan tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan social	.479
8	Hidup tidak ada artinya tanpa bekerja	.616
9	Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat	.433
10	Pekerjaan kreatif adalah sumber kebahagiaan dan accomplishment	.474
11	Setiap orang yang bekerja lebih mungkin maju dalam hidup	.514
12	Pekerjaan memberikan seseorang kesempatan untuk menjadi mandiri	.451
13	Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu di tempat kerja	.539
14	Seseorang harus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab	.398
15	Nilai bekerja berasal dari niat yang menyertai daripada hasilnya	.327

Tabel 2.
Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	Indeks Diskriminasi
1	Bersedia berdiri untuk melindungi reputasi perusahaan	.560
2	Membuat saran konstruktif yang dapat meningkatkan operasi perusahaan	.502
3	Secara aktif menghadiri rapat perusahaan	.584
4	Bersedia membantu kolega baru untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja	.545
5	Bersedia membantu kolega memecahkan masalah terkait pekerjaan	.534
6	Bersedia meliputi penugasan kerja untuk kolega bila diperlukan	.400
7	Bersedia berkoordinasi dan berkomunikasi dengan kolega	.594
8	Sering tiba lebih awal dan mulai bekerja segera	.505
9	Melakukan pekerjaan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan	.304

10	Mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika tidak ada yang mengawasi dan tidak ada bukti yang dapat dilacak	.536
11	Tidak keberatan menerima tugas baru atau menantang	.576
12	Sering berbicara buruk tentang penyelia atau kolega di belakang mereka	.587
13	Menggunakan taktik terlarang untuk mencari pengaruh dan keuntungan pribadi dengan efek berbahaya pada keharmonisan interpersonal dalam organisasi	.467
14	Menggunakan kekuatan posisi untuk mengejar keuntungan pribadi yang egois	.563
15	Mengambil kredit, menghindari kesalahan, dan berjuang keras untuk keuntungan pribadi	.410
16	Menjalankan bisnis pribadi di waktu perusahaan	.531
17	Menggunakan sumber daya perusahaan untuk melakukan bisnis pribadi	.662
18	Melihat cuti sakit sebagai manfaat dan membuat alasan untuk mengambil cuti sakit	.529

Tabel 3.
Skala *Person-Fit Organization*

No	Pernyataan	Indeks Diskriminasi
1	Saya merasakan nilai yang saya miliki sejalan dengan organisasi dan karyawan yang berada di organisasi ini	.787
2	Saya pikir nilai-nilai dan kepribadian organisasi ini mencerminkan nilai-nilai dan kepribadian saya sendiri	.817
3	Nilai-nilai organisasi ini serupa dengan nilai-nilai saya sendiri	.763
4	Nilai yang saya miliki selaras dengan nilai karyawan saat ini di organisasi	.782
5	Saya merasa kepribadian saya selaras dengan kepribadian atau citra organisasi ini.	.862

b. Persiapan Administrasi

Peneliti melakukan beberapa persiapan administrasi sebelum melakukan pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara membuat

kuisisioner online dengan menggunakan *Microsoft Form* dan membagikan tautan kuisisioner tersebut kepada beberapa responden penelitian yang memenuhi kriteria penelitian melalui media sosial yang ada.

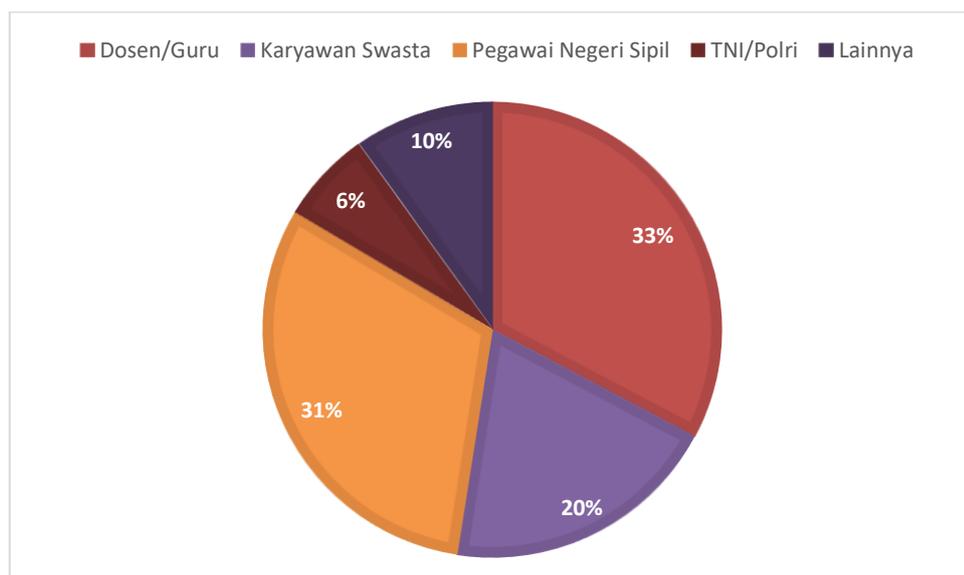
4.2 Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kurun waktu dua bulan untuk mengumpulkan data dari para responden yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian secara online melalui tautan *Microsoft Form*.

4.3 Hasil Penelitian

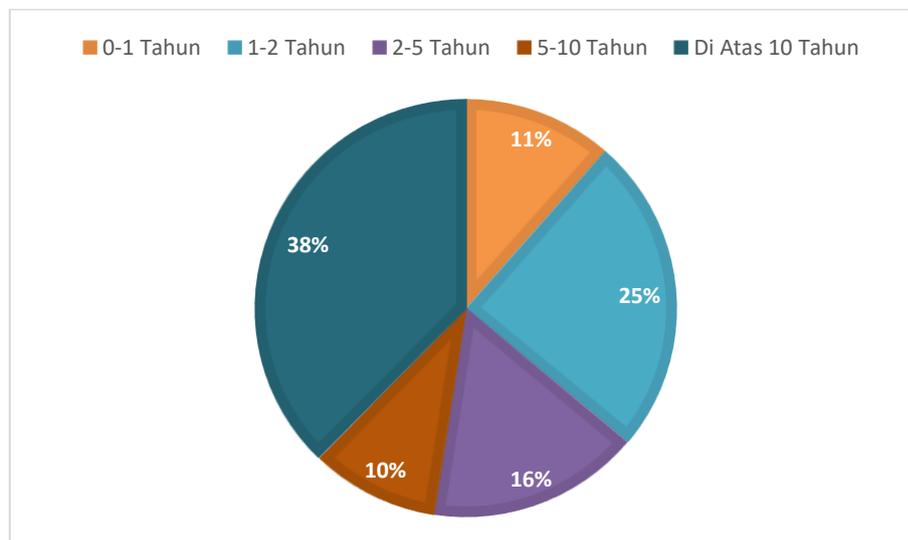
4.3.1 Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 61 orang karyawan Muslim yang bekerja di Indonesia. Berdasarkan jenis pekerjaan yang dimiliki, mayoritas pekerjaan subjek penelitian merupakan dosen atau guru dengan persentase sebesar 33 % (20 orang) dan pegawai negeri sipil dengan persentase sebesar 31 % (19 orang). Sebanyak 20% dari total keseluruhan responden memiliki pekerjaan sebagai karyawan swasta (12 orang), disusul dengan pekerjaan sebagai TNI atau Polri sebesar 6 % (4 orang).



Gambar 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Masa kerja yang dimiliki oleh subjek penelitian jumlah beragam mulai dari 1 tahun hingga di atas 10 tahun. Mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki masa kerja di atas 10 tahun pada instansi tersebut dengan persentase sebesar 38 % (23 orang), sedangkan subjek dengan masa kerja 2-5 tahun berjumlah sekitar 10 orang atau 16 % dari total keseluruhan subjek. Masa kerja tertinggi kedua pada subjek penelitian ini berkisar antara 1-2 tahun masa kerja dengan jumlah subjek sebanyak 15 orang (25 %). Subjek dalam penelitian ini dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 6 orang (10 %) dan kurang dari 1 tahun berjumlah 7 orang (11 %).



Gambar 3. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Jika dianalisis lebih mendalam, jumlah subjek penelitian yang mayoritas bekerja sebagai dosen atau guru (20 orang) sebanyak 40 % diantaranya memiliki masa kerja selama 1 hingga 2 tahun. Sedangkan subjek penelitian yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil (19 orang) sebanyak 74 % diantaranya memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Subjek penelitian dengan pekerjaan sebagai karyawan swasta (12 orang) sebanyak 33 % diantaranya memiliki masa kerja selama 5 hingga 10 tahun, sedangkan subjek dengan pekerjaan TNI atau Polri keseluruhannya memiliki masa kerja selama 2 hingga 5 tahun.

4.3.2 Deskripsi Data Penelitian

Selanjutnya peneliti melakukan analisis deskriptif terhadap data penelitian yang telah dikumpulkan sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.

Deskripsi Data Penelitian

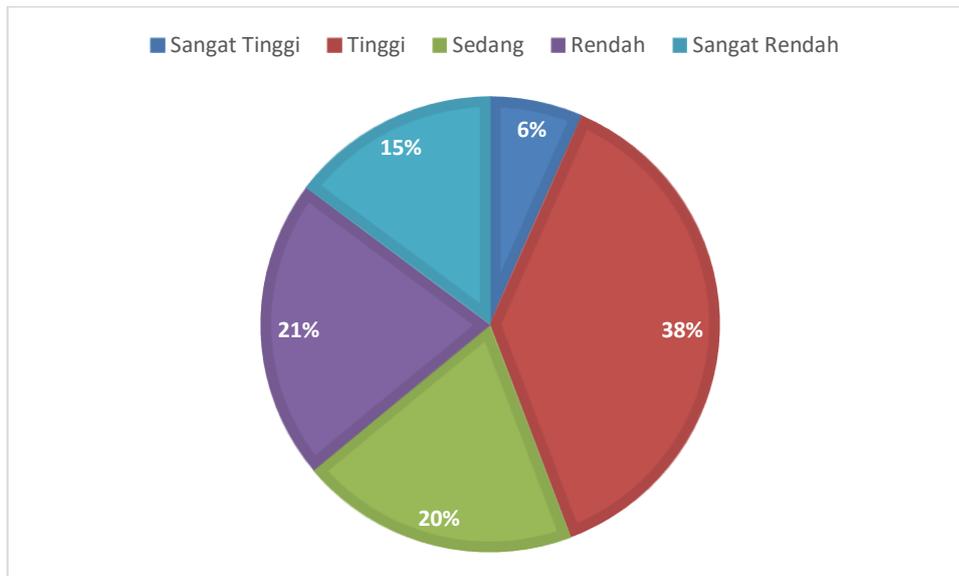
Variabel	N	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum
IWE	61	59.46	6.33	43	75
OCB	61	76.20	7.20	57	90
PFO	61	17.20	3.34	9	25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata untuk Islamic Work Ethic menunjukkan angka sebesar 59.46, sedangkan skor rata-rata untuk Organizational Citizenship Behavior menunjukkan angka sebesar 76.20 dan rerata untuk Person-Fit Organization menunjukkan angka sebesar 17.20. Data penelitian tersebut selanjutnya diklasifikasikan dalam lima kategori. Penentuan kategori didasarkan pada tingkat diferensiasi yang dikehendaki yang mengacu pada persentil dari skor respon jawaban pada skala yang digunakan. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tersebut, maka responden dapat dikategorikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.

Kategori Skor Islamic Work Ethic

Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 64.60$	12	20 %
Tinggi	$60.20 \leq X \leq 64.60$	12	20 %
Sedang	$57.80 \leq X < 60.20$	13	21 %
Rendah	$55 \leq X < 57.80$	14	23 %
Sangat Rendah	$X < 55$	10	16 %
Jumlah		61	100 %

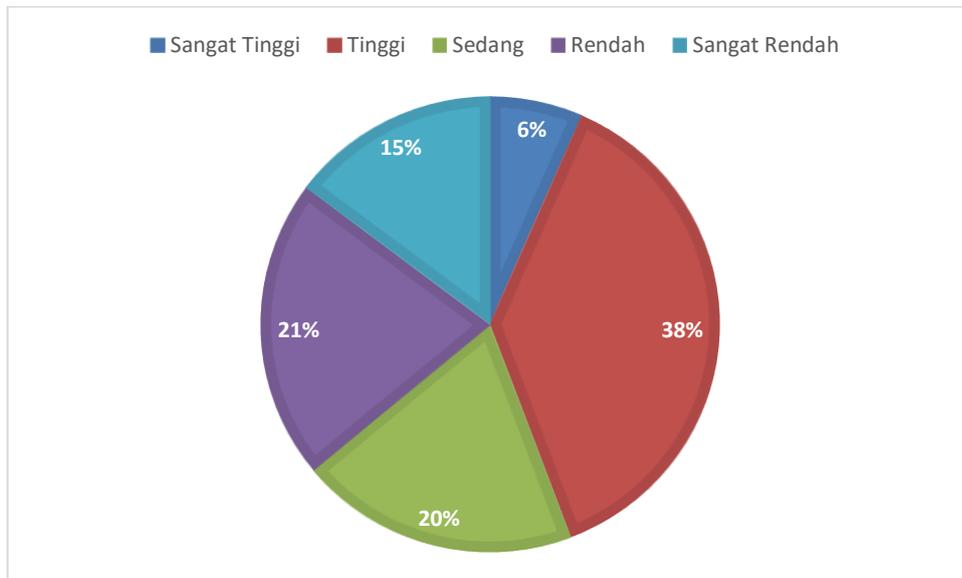


Gambar 4. Kategorisasi Islamic Work Ethic Responden Penelitian

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan pengisian skala Islamic Work Ethic, mayoritas responden penelitian termasuk dalam kategori rendah pada variabel etika kerja Islami yang dimilikinya dengan persentase sebesar 23 %. Meskipun demikian, jumlah tersebut tidak terpaut jauh berbeda dengan kategori lainnya dimana sebanyak 21 % responden tergolong memiliki etika kerja Islami yang sedang, dan 20 % lainnya termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini hampir terbagi rata pada masing-masing kategori mulai dari rendah hingga sangat tinggi.

Tabel 3.
Kategori Skor *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 83$	11	18 %
Tinggi	$78 \leq X \leq 83$	18	30 %
Sedang	$74.80 \leq X < 78$	8	13 %
Rendah	$70.40 \leq X < 74.80$	13	21 %
Sangat Rendah	$X < 70.40$	11	18 %
Jumlah		61	100 %

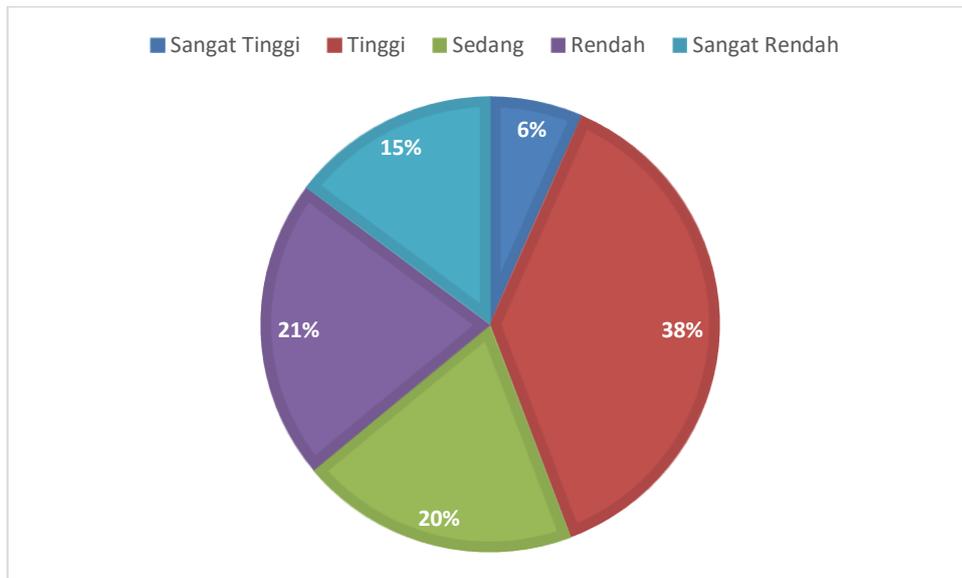


Gambar 5. Kategorisasi Organizational Citizenship Behavior Responden Penelitian

Hasil kategorisasi skor responden pada pengisian skala Organizational Citizenship Behavior di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki perilaku ekstra-peran yang tergolong tinggi dengan persentase sebesar 30 %. Hal yang menarik adalah kategori kedua yang memiliki persentase terbanyak berdasarkan pengisian skala ini adalah sebanyak 21 % responden penelitian termasuk dalam kategori rendah sehingga dua kategori yang paling mendominasi dalam jumlah persentase merupakan dua kategori yang amat berkebalikan. Sisanya sebanyak 18 % responden penelitian termasuk dalam kategori sangat rendah dan sangat tinggi, sedangkan 13 % sisanya termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 4.
Kategori Skor *Person-Organization Fit*

Kategori	Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 20$	4	6 %
Tinggi	$19 \leq X \leq 20$	23	38 %
Sedang	$17 \leq X < 19$	12	20 %
Rendah	$15 \leq X < 17$	13	21 %
Sangat Rendah	$X < 15$	9	15 %
Jumlah		61	100 %

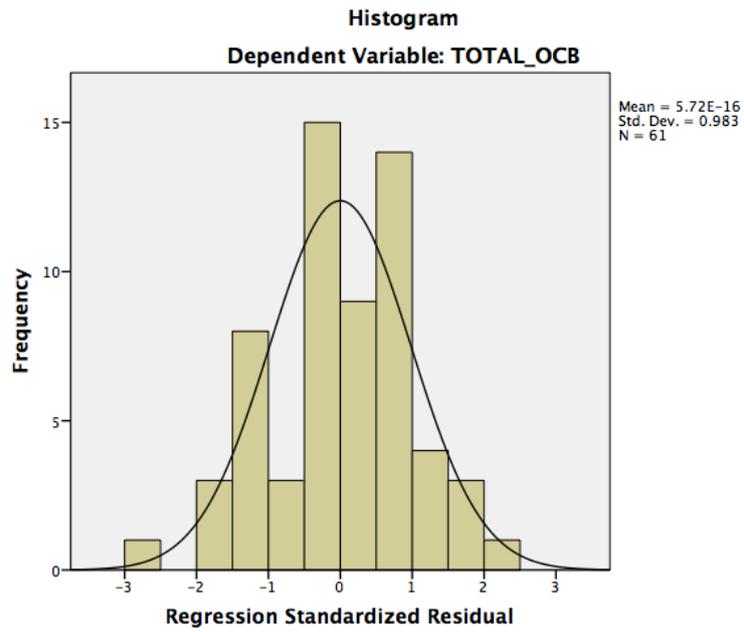


Gambar 6. Kategorisasi Person-Organization Fit Responden Penelitian

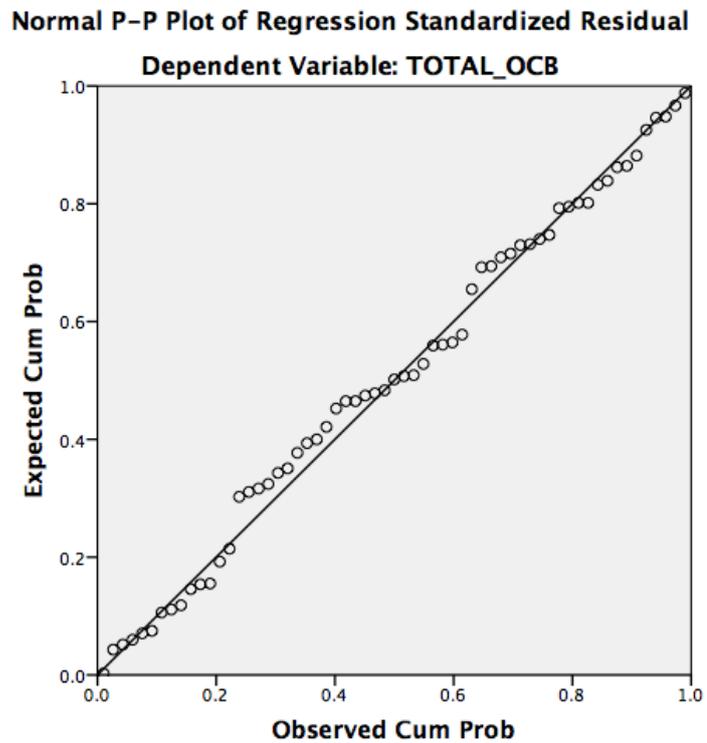
Tabel di atas merupakan hasil kategorisasi skor skala Person-Fit Organization sesuai dengan yang diberikan oleh responden. Sebanyak 38 % dari responden penelitian menunjukkan kategori yang tinggi dalam kesesuaiannya terhadap organisasi tempatnya bekerja. Responden yang termasuk dalam kategori sedang dan rendah memiliki persentase yang tidak terpaut banyak yaitu 21 % dan 20 %. Sisanya termasuk dalam kategori sangat rendah sebanyak 15 % dan sangat tinggi sebanyak 6 %.

4.3.3 Uji Asumsi

Berdasarkan hasil analisis data responden yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini, maka sebaran data menunjukkan kurva normal sebagaimana yang terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 7. Kurva Normal Sebaran Data Penelitian



Gambar 8. Grafik Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

4.3.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode regresi berganda, maka dapat beberapa hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

H1: Islamic Work Ethic merupakan prediktor bagi Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Islamic work ethic memiliki korelasi yang positif secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior ($p = 0.00, p < 0.01$). Peneliti selanjutnya menganalisis besaran kontribusi variabel Islamic work ethic terhadap organizational citizenship behavior dan diperoleh angka R Square sebesar 0.317 yang berarti bahwa sebanyak 31.7 % variasi organizational citizenship behavior dapat dijelaskan oleh variasi Islamic work ethic. Hasil analisis data pada tabel 5 juga menunjukkan bahwa Islamic work ethic mampu secara signifikan memprediksi organizational citizenship behavior ($t = 4.83, p = 0.00, p < 0.01$) dengan $\beta = 0.518$.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	37.471	7.255				5.165	.000		
TOTAL_IWE	.651	.121	.573	5.368	.000	.573	.573	.573	1.000	1.000
2 (Constant)	32.892	7.386		4.453	.000					
TOTAL_IWE	.588	.122	.518	4.834	.000	.573	.536	.502	.939	1.065
TOTAL_PFO	.483	.231	.224	2.095	.041	.352	.265	.217	.939	1.065

a. Dependent Variable: TOTAL_OCB

H2: Person-Fit Organization merupakan prediktor bagi Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa person-fit organization secara signifikan berkorelasi positif terhadap organizational citizenship behavior ($p = 0.003$, $p < 0.01$). Hasil analisis data pada tabel 5 juga menunjukkan bahwa person-fit organization mampu memprediksi organizational citizenship behavior meskipun tidak sekuat Islamic work ethic ($t = 2.095$, $p = 0.041$, $p < 0.05$) dengan $\beta = 0.224$. Peneliti selanjutnya melihat hasil korelasi antar variabel Islamic work ethic dan person-fit organization dalam memprediksi organizational citizenship behavior dan diperoleh nilai tolerance sebesar 0.939 dan VIF sebesar 1.065 yang berarti bahwa multikolinieritas keduanya terpenuhi.

Tabel 6.

Hasil Uji Anova Data Penelitian

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020.269	1	1020.269	28.811	.000 ^b
	Residual	2089.371	59	35.413		
	Total	3109.639	60			
2	Regression	1167.292	2	583.646	17.428	.000 ^c
	Residual	1942.347	58	33.489		
	Total	3109.639	60			

- a. Dependent Variable: TOTAL_OCB
- b. Predictors: (Constant), TOTAL_IWE
- c. Predictors: (Constant), TOTAL_IWE, TOTAL_PFO

H3: Person-Fit Organization dapat menjadi mediator antara Islamic Work Ethic dengan Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kedua variabel baik Islamic work ethic dan person-fit organization mampu memprediksi organizational citizenship behavior. Peneliti selanjutnya menganalisis kemungkinan person-fit organization sebagai variabel mediator antara Islamic work ethic dan organizational citizenship behavior dan hasilnya menunjukkan bahwa person-fit organization belum mampu memediasi hubungan antara Islamic work ethic dan organizational citizenship behavior ($p = 0.06$, $p > 0.05$). Meskipun demikian, variabel person-fit organization tetap memiliki peran dalam peningkatan kontribusi prediktor terhadap organizational citizenship behavior dimana besarnya kontribusi terhadap organizational citizenship behavior yang semula berada di angka 0.317 ketika menggunakan Islamic work ethic saja sebagai prediktor mengalami peningkatan menjadi R Square sebesar 0.354 atau yang berarti bahwa sebanyak 35.4 % variasi organizational citizenship behavior dapat dijelaskan oleh variasi Islamic work ethic bersamaan dengan person-fit organization. Hal ini juga mengindikasikan bahwa

penambahan person-fit organization sebagai prediktor dapat meningkatkan variasi sebesar 3.7 %. Hasil ini diperkuat juga dengan hasil analisis Anova yang menunjukkan nilai $F = 17.428$ dengan $p = 0.00$, $p < 0.01$ sehingga dapat dikatakan bahwa Islamic work ethic dan person-fit organization dapat bersama-sama digunakan sebagai prediktor bagi organizational citizenship behavior.

Tabel 7.
Hasil Uji Kontribusi Variabel Penelitian

Model Summary ^c										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.573 ^a	.328	.317	5.95089	.328	28.811	1	59	.000	
2	.613 ^b	.375	.354	5.78695	.047	4.390	1	58	.041	1.964

a. Predictors: (Constant), TOTAL_IWE

b. Predictors: (Constant), TOTAL_IWE, TOTAL_PFO

c. Dependent Variable: TOTAL_OCB

Peneliti selanjutnya menguji peran masing-masing variabel terhadap organizational citizenship behavior dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

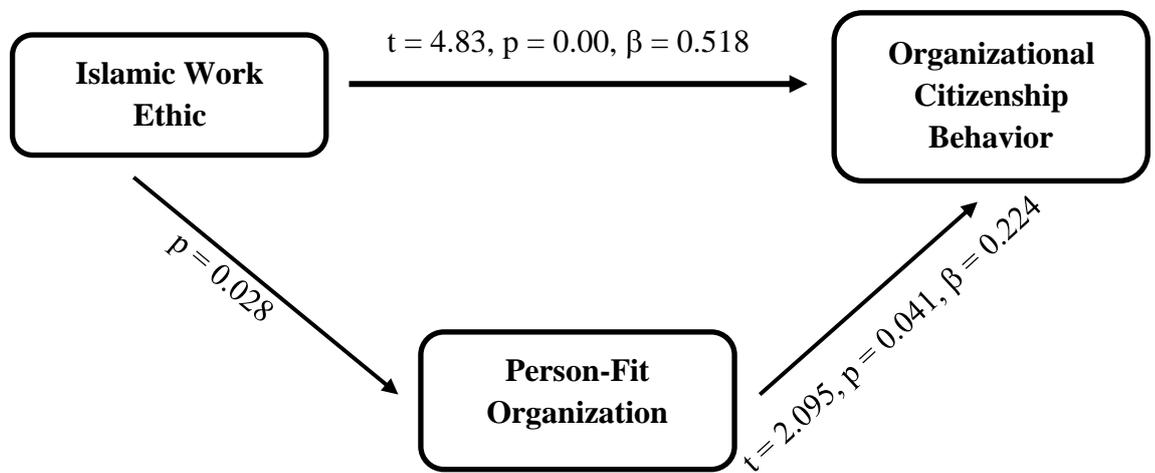
Berdasarkan hasil analisis data maka persamaan regresi pada penelitian ini menjadi

$$Y = 32.892 + 0.588*X_1 + 0.483*X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa jika seseorang tidak memiliki Islamic work ethic dan person-fit organization sama sekali, maka organizational citizenship behaviornya adalah 32.892, sedangkan setiap satu poin kenaikan Islamic work ethic individu akan menaikkan organizational citizenship behavior sebesar

0.588 poin dan setiap satu poin kenaikan person-fit organization akan menaikkan organizational citizenship behavior sebesar 0.483.

Analisis lebih lanjut menunjukkan sumbangan efektif masing-masing variabel yang menunjukkan bahwa Islamic work ethic memberikan sumbangan efektif terhadap organizational citizenship behavior sebesar 29.68 % dan person-fit organization memberikan sumbangan efektif sebesar 7.88 % sehingga keduanya berkontribusi sebesar 37.56 % terhadap variasi organizational citizenship behavior.



Gambar 9. Dinamika Hasil Penelitian

4.4 Pembahasan

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa Islamic work ethic dan person-organization fit mampu memprediksi organizational citizenship behavior. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baker, dkk. (2006) bahwa keterkaitan antara budaya etika suatu perusahaan dengan organizational citizenship behavior menemukan bahwa nilai perusahaan memiliki asosiasi secara positif dengan dimensi organizational citizenship behavior seperti sportsmanship dan altruism.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh H. Teimouri, M. Dezhtaherian, dan K. Jenab (2015) menunjukkan bahwa person-organization fit memiliki hubungan yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Yu-Chen

Wei (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa person-organization fit dapat memprediksi keterlibatan organizational citizenship behavior. Hal lain yang ditemukan juga dalam penelitian tersebut adalah evaluasi waktu memainkan peran moderasi dalam kaitan antara person-organization fit dan organization citizenship behavior sehingga person-organization fit akan memiliki kekuatan prediksi yang lebih lemah jika karyawan memiliki perspektif waktu berorientasi saat ini yang lebih tinggi. Hasil penelitian tersebut memberikan pemahaman yang lebih lanjut mengenai keterlibatan karyawan dalam organizational citizenship behavior. Suwanti, S., Udin, U., dan Widodo, W. (2018) menjelaskan bahwa pada konteks karyawan di perbankan Indonesia, person-organization fit memiliki korelasi yang positif terhadap organizational citizenship behavior.

Organizational citizenship behavior dapat dianggap sebagai perilaku karyawan dalam memotivasi diri mereka dalam lingkungan sosial-psikologis organisasi yang memfasilitasi mesin sosial dalam organisasi (Kamani dan Namdari, 2012). Organizational Citizenship Behavior dapat meningkatkan keterbukaan dalam komunikasi, tingkat kerjasama, dan kemauan untuk berkontribusi antar anggota individu dalam organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Jain, 2009). Dalam teori pertukaran sosial (*social exchange*), karyawan akan terlibat dalam organizational citizenship behavior ketika mereka diperlakukan dengan adil (Liaquat dan Mehmood, 2017), diberikan pekerjaan yang bermakna dan memuaskan (Fathiizadeh, Zare dan Bahmani, 2018) dan memiliki person-organization fit yang tinggi (Afsar, dkk., 2018; Afsar dan Badir, 2016; Afsar, dkk., 2015) sehingga akan dapat menghasilkan hasil kerja yang inovatif (Afsar dan Badir, 2016; Naqshbandi, Singh, dan Ma, 2016).

Beberapa peneliti sebelumnya telah banyak mengidentifikasi person-fit organization sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi organizational citizenship behavior (Hamstra, Van Vianen, dan Koen, 2018; Afsar dan Badir, 2016; Chhabra, 2016; Khaola dan Sebotsa, 2015; Jawad, Tabassum, Raja dan Abraiz, 2013). De Jong dan Den Hartog (2007) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan tugas mereka akan secara intrinsik dan ekstrinsik termotivasi untuk selalu menampilkan perilaku ekstra-peran dalam organisasi, seperti

membantu rekan yang tidak hadir, memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam organisasi, menawarkan ide-ide menarik untuk meningkatkan fungsi organisasi, menunjukkan kepedulian terhadap citra organisasi, bertindak dengan cara yang baik yang mampu meningkatkan moral, dan menyelesaikan konflik interpersonal antara karyawan.

Perilaku-perilaku seperti kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kedermawanan, dan tanggung jawab merupakan perwujudan dari Islamic work ethic yang dimiliki oleh seorang karyawan di lingkungan kerjanya (Yousef, 2001). Islamic work ethic didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang ditentukan dalam al-Quran dan as-Sunnah yang memandu sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja mereka (Quoquab & Mohammad, 2013).

Islamic work ethic juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kemampuan semua jenis organisasi (Al-Modaf, 2005). Lebih lanjut Abeng (1997) menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat bekerja pada tingkat produktivitas dan kompetensi yang tinggi dengan mengadopsi kerangka kerja etika Islam yang memandu dan membantu mengatur pekerjaan mereka. Islamic work ethic dikategorisasikan sebagai teori yang menggunakan agama sebagai landasan dalam mengidentifikasi etika. Dalam studi islam, benar dan salah jelas sesuai dengan perintah Allah melalui firman-Nya. Perspektif islam lebih cocok menjelaskan mengenai etika karena komprehensif, moderat, dan realistis (al-Aidaros, dkk., 2013).

Islamic work ethic memandang dedikasi untuk bekerja sebagai suatu kebaikan. Seorang individu harus melakukan upaya yang memadai bagi pekerjaannya, bahkan dianggap wajib bagi individu yang cakap. Islamic work ethic menekankan pada kerjasama dalam pekerjaan, dan konsultasi dipandang sebagai sarana untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan. Secara singkat, Islamic work ethic berpendapat bahwa hidup tanpa bekerja menjadi tidak bermakna serta keterlibatan individu dalam aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban (Yousef, 2001).

Bagian menarik dalam penelitian ini adalah Islamic work ethic sebagai prediktor yang cukup signifikan terhadap perilaku ekstra-peran yang dimiliki oleh

karyawan, sedangkan person-organization fit meskipun juga merupakan prediktor bagi organizational citizenship behavior akan tetapi tidak cukup kuat untuk menjadi mediasi diantara keduanya. Hal ini menjelaskan bahwa ketika individu telah memiliki etika kerja Islami, maka ia akan cenderung menunjukkan organizational citizenship behavior sebagai wujud atas etika kerja yang dimilikinya meskipun inidvidu tersebut kurang sesuai dengan kondisi atau budaya organisasi tempat dimana ia bekerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang positif antara Islamic work ethic dan person-organization fit terhadap organizational citizenship behavior. Baik keduanya yaitu Islamic work ethic maupun person-organization fit dapat menjadi prediktor bagi organizational citizenship behavior, meskipun person-organization fit belum cukup kuat untuk menjadi mediasi antara keduanya.

5.2. Saran

Penelitian mengenai Islamic work ethic dan organizational citizenship behavior akan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam apabila dilakukan pada konteks yang lebih beragam dengan jumlah responden yang lebih banyak. Perbedaan generasi karyawan seperti milenial, generasi Z, dan sebagainya juga patut dipertimbangkan sebagai responden penelitian untuk memperkaya hasil dan pemahaman terhadap kedua konstruk tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M.F., Nor, S.F., & Radzi, N.Z. (2014). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment. *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, MM. (2015). Person-Job Fit, Person-Organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Innovation Trust. *Journal of High Technology Management Research*, 26, 105-116.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2016). The Mediating Role of Psychological Empowerment on The Relationship Between Person-Organization Fit and Innovative Work Behaviour. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 5-26.
- Afsar, B., Cheema, S., & Bin Saeed, B. (2018). Do Nurses Display Innovative Work Behavior When Their Values Match with Hospitas' Value? *European Journal of Innovation Management*, 21(1), 157-171.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A.J. & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic Work Ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15, 1.
- Baker, T.L., Hunt, T.G., & Andrews, M.C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behavior: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59, 849-857.
- Davoudi, R. & Gadimi, M. (2016). The Psychometric Features of Lee and Allen's Organizational Citizenship Behavior Scale (2002). *International Journal of Contemporary Applied Sciences*, 3(10), 20-28.
- De Jong, J.P., & Den Hartog, D.N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 1-27.
- Hamstra, M.R., Van Vianen, A.E., & Koen, J. (2018). Does Employee Perceived Person-Organization Fit Promote Performance? The Moderating Role of Supervisor Perceived Person-Organization Fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-8.
- Jain, A.K. (2009). Organizational Citizenship Behavior as a Predictor of Personal Effectiveness and General Health. *Academy of Taiwan Business Management Review*, 5(3), 51-61.
- Jawad, M., Tabassum, T.M., Raja, S., & Abraiz, A. (2013). Study on Work Place Behavior: Role of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, & Empowerment, Evidence from Pakistan. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(4), 47-54.
- Kamani, S.M., & Namdari, K. (2012). A Study of the Relationship between Organizational Justice and Support and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Arts & Sciences*, 5(6), 355-368.
- Karadal, H. dan Saygin, M. (2013). An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 99, 206-215.

- Khaola, P.P., & Sebotsa, T. (2015). Person-Organization Fit, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Danish Journal of Management and Business Sciences*, 7, 67-74.
- Liaquat, M., & Mehmood, K. (2017). Organization Citizenship Behavior: Notion of Social Exchange Theory. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(20), 209-216.
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 224, 562-570.
- Naqshbandi, M.M., Singh, S.K.G., & Ma. P. (2016). The Link between Organizational Citizenship Behaviors and Open Innovation: A Case of Malaysian High-Tech Sector. *IIMB Management Review*, 28(4), 200-211.
- Nizam, Sarah, Abdullah, & Osman. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
- Ozcelik, G. & Findikli, M.A. (2014). The Relationship Between Internal Branding and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 150, 1120-1128.
- Resick, C.J., Baltes, B.B., & Shantz, C.W. (2007). Person-Organization Fit and Work-Related Attitudes and Decisions: Examining Interactive Effects with Job Fit and Conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1446-1455.
- Suwanti, S., Udin, U. & Widodo, W. (2018). Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *European Research Studies Journal*, XXI(3), 389-402.
- Wei, Yu-Chen. (2012). Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior: Time Perspective. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 833-844.
- Yildirim, O. (2014). The Impact of Organizational Communication on Organizational Citizenship Behavior: Research Findings. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 150, 1095-1100.