

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAMELLA SUPERMARKET
YOGYAKARTA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**



Oleh:

Alifah Rahmadiyah Putri

NIM : 16913005

Pembimbing:

Dr. Anton Priyo Nugroho. SE.,MM.

T E S I S

Diajukan kepada

PROGRAM PASCASARJANA

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna

Memperoleh Gelar Magister Ekonomi

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alifah Rahmadiyah Putri

N I M : 16913005

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Judul Tesis : **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAMELLA SUPERMARKET YOGYAKARTA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaan yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 02 Juni 2018

Yang menyatakan,



Alifah Rahmadiyah Putri



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 1211/PS-MSI/Peng./VII/2018

TESIS berjudul : **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAMELLA SUPERMARKET YOGYAKARTA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Ditulis oleh : Alifah Rahmadiyah Putri

N. I. M. : 16913005

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi.

Yogyakarta, 6 Juli 2018

Ketua,



Dr. Hujairah Sanaky, MSI



TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Alifah Rahmadiyah Putri
Tempat/tgl lahir : Sintang, 2 Juni 1993
N. I. M. : 16913005
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PAMELLA SUPERMARKET
YOGYAKARTA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Ketua : Dr. Yusdani, M.Ag

(.....)

Sekretaris : Dr. M. Roy Purwanto, M.Ag

(.....)

Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM,

(.....)

Penguji : Dr. Rahmani Timorita Y, M.Ag.

(.....)

Penguji : Dr. Siti Achiria, S.E.,MM.

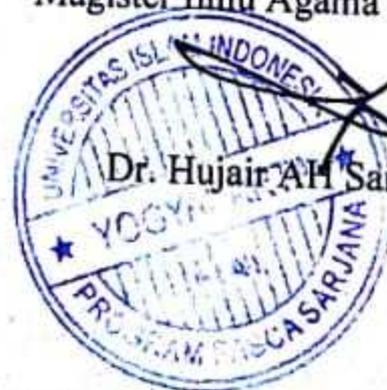
(.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal Jum'at, 29 Juni 2018

Pukul : 08.00 – 09.00 WIB.

Hasil : **Lulus**

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII



Dr. Hujair AH Sanaky, MSI



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1779/PS-MSI/ND/VI/2018

TESIS berjudul : **PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAMELLA SUPERMARKET YOGYAKARTA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Ditulis oleh : Alifah Rahmadiyah Putri

NIM : 16913005

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Pascasarjana, Magister Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 25 Juni 2018

Ketua,

Dr. Hujair AH Sanaky, MSI.

PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) PADA KINERJA KARYAWAN
PAMELLA SUPERMARKET YOGYAKARTA
DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI
VARIABEL MODERASI

Nama : Alifah Rahmadiyah Putri

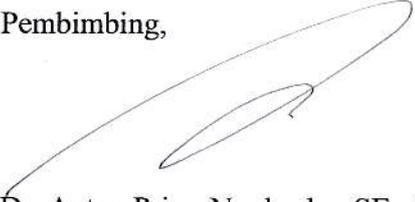
N I M : 16913005

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas
Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta 02 Juni 2018

Pembimbing,



Dr. Anton Priyo Nugroho. SE., MM

PERSEMBAHAAN

Kupersembahkan Karya ini untuk :

“Bapak, Mamak yang tidak pernah henti mendo’akanku, memperjuangkanku, membimbingku dalam segala hal, yang selalu ada ketika aku berkeluh kesah. Semoga Allah swt selalu memberikan lindungaNya”.

“Kedua adikku tercinta Rizki Anisya Humairoh & Farhan Ilham Ramadhan”.

“ Mas Jamal Zulkifli”

MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (QS: 5:2)¹

¹ Kementerian Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: CV Insan Kamil, 2009), hlm. 106.

PEDOMAN TRANSLITERASI

ARAB - LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan

Kebudayaan RI no. 158/1987 dan no. 0543b/U/1987.

Tertanggal 22 Januari 1988

I. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>b</i>	-
ت	Tā	<i>t</i>	-
ث	Sā	<i>s</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>j</i>	-
ح	Hā'	<i>ha'</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>kh</i>	-
د	Dāl	<i>d</i>	-
ذ	Zāl	<i>z</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>r</i>	-
ز	Zā'	<i>z</i>	-
س	Sīn	<i>s</i>	-

ش	Syīn	<i>sy</i>	-
ص	Sād	<i>ṣ</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>ḍ</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>ṭ</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>ẓ</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	'	koma terbalik ke atas
غ	Gāīn	<i>g</i>	-
ف	Fā'	<i>f</i>	-
ق	Qāf	<i>q</i>	-
ك	Kāf	<i>k</i>	-
ل	Lām	<i>l</i>	-
م	Mīm	<i>m</i>	-
ن	Nūn	<i>n</i>	-
و	Wāwu	<i>w</i>	-
ه	Hā'	<i>h</i>	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	<i>y</i>	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. Ta' Marbūtah di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

b. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

c. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

◌َ-----	<i>Fathah</i>	Ditulis	a
◌ِ-----	<i>Kasrah</i>	Ditulis	i
-----◌ُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	<i>Fathah + alif</i> جاهلية	Ditulis Ditulis	\bar{A} <i>Jāhiliyah</i>
2.	<i>Fathah + ya' mati</i> تنسى	Ditulis Ditulis	\bar{A} <i>Tansā</i>
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i> كريم	Ditulis Ditulis	\bar{I} <i>Karīm</i>
4.	<i>dammah + wawu mati</i> فروض	Ditulis Ditulis	\bar{U} <i>furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Fathah + ya' mati</i> بينكم	Ditulis Ditulis	<i>Ai</i> <i>Bainakum</i>
2.	<i>Fathah + wawu mati</i> قول	Ditulis Ditulis	<i>Au</i> <i>Qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
-------	---------	----------------

أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

ABSTRAK

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAMELLA SUPERMARKET YOGYAKARTA DAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Alifah Rahmadiyah Putri

16913005

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penompang utama dalam sebuah organisasi/ perusahaan dan juga aset penting bagi perusahaan. SDM juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, produktifitas, dan keefektifan organisasi. Kualitas SDM yang baik akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku OCB yang merupakan perilaku (extra-role) merupakan elemen penting bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta, pengaruh OCB terhadap etika kerja Islam dan moderasi etika kerja Islam terhadap OCB dan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif, subjek penelitian ini adalah karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta yang berjumlah 160 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner atau angket terstruktur dan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil dari penelitian ini adalah, pertama OCB berpengaruh kuat positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung atau t statistik sebesar 6,359 dan nilai P -value sebesar 0,000 (sig <0,05). Kedua, OCB berhubungan kuat positif signifikan terhadap etika kerja Islam yang ditunjukkan dengan nilai t statistic sebesar 10,274 yang mana lebih besar dari t tabel > 1,96 dan nilai p -value sebesar 0,000 (sig <0,05). Ketiga etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta, yang dibuktikan dengan nilai t statistic sebesar 1,059 lebih kecil dari t tabel 1,96, sedangkan nilai p -value sebesar 0,290.

Kata kunci: *Sumber Daya Manusia, Organizational Citizenship Behavior (OCB), kinerja karyawan, etika kerja Islam.*

ABSTRACT

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PAMELLA SUPERMARKET YOGYAKARTA WITH ISLAMIC WORK ETHICS AS MODERATING VARIABLE

Alifah Rahmadiyah Putri
16913005

Human resources (HR) is the main part in an organization/company and also a crucial asset for the company. Besides, HR also plays an important role in improving organizational performance, productivity, and effectiveness. A good quality of HR is able to support organization in achieving its organizational goals. OCB, that is an extra-role, is an important element for company.

This study aimed to find out about the effects of OCB on employee performance at Pamella Supermarket Yogyakarta, the effects of OCB on Islamic work ethics, and the moderation of Islamic work ethic on OCB and employee performance.

This was an associative quantitative research whose subjects were 160 employees of Pamella Supermarket Yogyakarta. The data were collected using questionnaires or structured questionnaires, while the data analysis used Partial Least Square PLS.

The findings showed that, first, OCB has a significant positive effect on employee performance, indicated by the value of t count or t statistic of 6.359 and P-value of 0.000 (sig < 0.05). Second, OCB is positively and significantly correlated to Islamic work ethic, indicated by the value of t statistic of 10.274 which is greater than t table > 1.96 and p-value of 0.000 (sig < 0.05). Third, Islamic work ethics do not moderate the correlation between OCB and employee performance at Pamella Supermarket Yogyakarta, indicated by the value of t statistic of 1.059 which is smaller than t table 1.96 with p-value of 0.290.

Keywords: *Human Resources, Organizational Citizenship Behavior (OCB), employee performance, Islamic work ethic*

June 5, 2017

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warrohmatullahi Wabarokatuh.

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْعَمَنَا بِنِعْمَةِ الْإِيمَانِ وَالْإِسْلَامِ. وَتُصَلِّيْ وَتُسَلِّمُ عَلَي خَيْرِ الْأَنْبِيَاءِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ

Segala puji dan syukur kehadirat Allah swt atas limpahan rahmat, hidayah dan inayahnya, dan tak lupa pula sholawat beriringkan salam kepada baginda Rasullulah saw sehingga penulisan tesis ini sebagai tugas akhir dapat berjalan dengan baik dan dengan sebagaimana mestinya. Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat tugas akhir mahasiswa Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia konsentrasi Ekonomi Islam. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. Karya sederhana ini diharapkan bisa dijadikan wacana keilmuan dibidang ekonomi Islam serta dapat menambah keilmuan baru mengenai pengetahuan Islam.

Dalam penyusunan tugas akhir tesis ini tentu tidak lahir berdasarkan usaha peneliti secara pribadi, akan tetapi tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan

serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini izinkan saya dengan senang hati menyampaikan ribuan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Indonesia Periode 2017-2018 Bapak Nandang Sutrisna, SH.,M.Hum., LL.M., Ph.D
2. Bapak Bapak Fathul Wahid. ST., MSc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Tamyiz Mukarom, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Hujair AH Sanaky, MSI selaku ketua Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Yusdani, Mag selaku Sekretaris Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Terima kasih banyak atas dukungan serta bimbingannya selama penulisan tesis ini.
6. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM selaku dosen pembimbing tesis. Terima kasih sedalam-dalamnya saya haturkan kepada beliau yang telah membimbing, mengarahkan, dan mendampingi dalam proses penulisan tugas akhir ini.
7. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah memberikan Ilmu-ilmu baru, pengetahuan baru, yang Insya Allah sangat bermanfaat dikemudian hari. Serta kepada seluruh civitas akademik di

lingkungan PPS MIAI yang penuh dengan kesabaran, keramahan, dan kebaikannya dalam melayani dan mengarahkan penyelesaian tesis ini,

8. Ibu Noor Liesnani Pamela selaku General Manager sekaligus owner Pamela Supermarket Yogyakarta, Bapak Wildan Zia Muhammad dan selaku Asisten General Manager, Ketua Branch Manager Pamela satu, Pamela dua, Pamela enam, dan Pamela tujuh serta seluruh karyawan Pamela supermarket Yogyakarta, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta telah memberikan informasi-informasi penting mengenai penelitian ini.
9. Untuk kedua orang tuaku Bapak Munaim dan Ibu Yuliati yang selalu menyebutku dalam setiap doa-daonya, yang selalu memberikan nasehat, yang selalu mengingatkan tentang arti sebuah proses dan perjuangan, serta memberikan motivasi yang tiada henti sehingga penulisan tesis ini bisa terselesaikan sebagaimana mestinya.
10. Kedua adikku tercinta Rizki dan Farhan yang telah menjadi salah satu motivasi dalam penulisan tugas akhir ini.
11. Mas Jamal Zulkifli, yang telah sabar dan selalu memberikan semangat, dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Seluruh sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita dipertemukan dikemudian hari, dimana kita sudah sukses dan berhasil, Aamiin.
13. Teman-teman Magister Ekonomi Islam 2016/2017, terima kasih telah memberikan dukungan, masukan, arahan, dan terima kasih banyak sedalam-

dalamnya sudah menemani dan membantu berproses kurang lebih selama 18 bulan lamanya. Semoga kita semua bisa bermanfaat dikemudian hari untuk sesama dan bisa amanah dalam mengembah gelar M.E. see u on top.

14. Dan kepada semua pihak-pihak lain yang belum disebutkan satu-persatu.

Wassalamu'alaikum Warrohmatullahi Wabarokatuh.

Yogyakarta, 22 Mei 2018

Peneliti,

Alifah Rahmadiyah Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS.....	vi
PERSETUJUAN.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
ABSTARK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
KATA PENGANTAR	xvii
DAFTAR ISI.....	xxi
DAFTAR TABEL	xxvi
DAFTAR GAMBAR.....	xxvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
D. Sistematika Pembahasan	14

BAB II. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, DAN HIPOTESIS	16
A. Kajian Terdahulu	16
B. Landasan Teori	36
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	36
a. Indikator OCB.....	42
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB.....	45
c. Manfaat OCB terhadap Perusahaan	46
2. Kinerja Karyawan	48
a. Definisi Kinerja.....	48
b. Kinerja dalam Pandangan Islam	50
c. Penilaian Kinerja Karyawan	52
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	53
e. Manfaat dan Tujuan Manajemen Kinerja	55
f. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	58
3. Etika Kerja Islam.....	58
a. Definisi Etika Kerja Islam.....	58
b. Dimensi Etika Kerja Islam	64
C. Hipotesis Penelitian	66
BAB III. METODE PENELITIAN	70

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	70
B. Subjek dan Objek Penelitian	71
C. Tempat Lokasi Penelitian	71
D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	72
1. Variabel.....	72
2. Variabel Bebas (Independen).....	72
a. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	72
3. Variabel Terikat (Dependen).....	73
a. Kinerja karyawan	73
4. Variabel Moderator	75
a. Etika Kerja Islam	75
E. Populasi dan Sampel	78
F. Teknik Pengumpulan Data.....	79
G. Jenis Data	80
H. Uji Analisis Data	81
1. Uji Validitas	81
2. Uji Reliabilitas	82
I. Teknik Analisis Data	83
1. <i>Partial Least Square</i>	83
2. Pengukuran Outer Model	84
3. Pengukuran Inner Model	85

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	87
A. Gambaran Umum Pamella Supermarket.....	87
B. Hasil Penelitian	90
1. Hasil Penyebaran Kuisisioner.....	90
a. Karakteristik Responden.....	90
1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	91
2) Karakteristik berdasarkan Usia	91
3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	92
1. Analisis Data	93
2. Evaluasi Measurmet (<i>Outer Model</i>)	93
a. Uji Validitas Konvergen	93
b. Diskriminan Validity.....	102
c. Uji Reliabilitas	104
3. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	105
4. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	109
a. Pengujian H1 dan pembahasan	109
b. Pengujian H2 dan Pembahasan	112
c. Pengujian H3 dan Pembahasan	115
BAB V. PENUTUP	118
A. Kesimpulan	118

B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.	Instrumen Penelitian	77
Tabel 3.	Parameter Uji Validitas	82
Tabel 4.	Hasil Penyebaran Kuisisioner	90
Tabel 5.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 6.	Responden Berdasarkan Usia	92
Tabel 7.	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	92
Tabel 8.	Skor Loading Konstruk OCB.....	94
Tabel 9.	Skor Loading Konstruk Kinerja Karyawan	96
Tabel 10.	Skor Loading Konstruk Etika Kerja Islam.....	97
Tabel 11.	Nilai AVE dan Communality	98
Tabel 12.	Discriminant Validity	102
Tabel 13.	Cronbachs's Alpha dan Composite Reability	104
Tabel 14.	<i>Path Coefficient (Mean,STDEV<P-Value)</i>	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Penelitian	69
Gambar 2.	Hubungan Antar Variabel	78
Gambar 3.	Model PLS	86
Gambar 4.	Tampilan Output Model Pengukuran PLS	101
Gambar 5.	Grafik Cronbach's Alpa	105
Gambar 6.	Grafik Composite Reability	105
Gambar 7.	Inner Model PLS	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan dunia bisnis menunjukkan peningkatan yang sangat pesat, dengan adanya peningkatan dunia bisnis saat ini, kompetisi antara perusahaan juga semakin kompetitif. Untuk menghadapi masa-masa seperti ini setiap perusahaan harus menyiapkan segala cara agar perusahaan tetap menunjukkan keunggulannya dan tetap *survive*. Salah satu caranya adalah dengan mempersiapkan sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan. Karena, sumber daya merupakan energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan.¹ Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.²

Daerah istimewa Yogyakarta juga merupakan kota yang memiliki pertumbuhan yang pesat dalam bidang perdagangan. Sejalan dengan itu banyak perusahaan dagang yang bergerak di bidang perdagangan eceran atau ritel yang berbentuk toko, supermarket, *departemen store*, swalayan, dan lain-lain. Hal ini menimbulkan persaingan bisnis antar perusahaan. Bisnis retail nampaknya memang sangat menjanjikan, karena seiring dengan bertambahnya jumlah

¹ Linda K. Ticoalu, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, ISSN 2303-1174, Tahun 2013, hlm. 783.

² *Ibid.*

penduduk serta pendatang dari berbagai kalangan di Yogyakarta, maka tingkat kebutuhan sehari-hari pun meningkat. Oleh karena itu, tidak heran jika banyak pelaku bisnis retail seperti supermarket, toserba, swalayan yang saling bersaing untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan para konsumen. Untuk menghadapi persaingan seperti ini, maka berbagai upaya dilakukan oleh setiap pelaku bisnis. Misalnya dengan melakukan promosi menarik, menawarkan diskon, mengoptimalkan pelayanan, memperluas cabang, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga bisa memberikan pelayanan yang baik kepada setiap konsumen.

Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk menghadapi persaingan ketat antara pelaku bisnis di bidang perdagangan adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Karena *pertama* sumber daya manusai (SDM) aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, atau perusahaan.³ *Kedua* perusahaan bisa tetap tumbuh disebabkan sisi inovasi suatu produk berada pada manusia itu sendiri. *Ketiga* di antara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis di antara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk menjadi suatu produk.⁴ Untuk itu, perusahaan atau organisasi memerlukan

³ *Ibid.*

⁴ Arina Ratna Paramita, "Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak di Universitas

partisipasi para karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka juga mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.⁵ Suatu organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastinya harus memperhatikan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsi dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar perusahaan tetap bisa mempertahankan keunggulannya dan *survive* di tengah-tengah persaingan kuat pada saat ini.

Dalam hal ini SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, kesuksesan, dan keefektifan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditentukan. Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan sehingga saat ini banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan memberikan *reward* atas kinerja karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Suzana ada beberapa kriteria perilaku karyawan yang dapat membantu keefektifan organisasi, antara lain: memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Selain itu juga mempunyai keinginan

Dipenogoro Semarang) “, *Tesis Magister Manajemen*, Semarang : Universitas Dipenogoro Semarang, 2008, hlm. Xii.

⁵ Linda K Ticoula, *Pengaruh....*, hlm. 783.

berpartisipasi dalam usaha tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain perilaku dan kriteria karyawan tersebut sering dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB).⁶

Organizational citizenship behavior (OCB) telah menjadi bagian yang diminati sejak akhir 1970-an. Perilaku organisasi telah dikaitkan dengan keseluruhan efektivitas organisasi, sehingga jenis perilaku karyawan yang seperti ini memiliki pengaruh yang penting di tempat kerja. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.⁷ OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Menurut Robbins dalam Suzana mengutarakan bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra-role*). Di bandingkan dengan perilaku *in-role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*.⁸ Dengan kata lain OCB dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk membantu rekan kerjanya yang bukan bagian dari tugas dirinya secara formal tanpa mengharapkan balasan apapun seperti *reward* dan

⁶ Anna Suzana, "Pengaruh *Organizational Citizenshi Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (studi di: PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, Vol. XIX. No.1. Tahun 2017, hlm. 43.

⁷ *Ibid.* hlm. 44

⁸ *Ibid.*

apresiasi secara formal oleh perusahaan atas apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Sebagaimana telah peneliti jelaskan di atas bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesannya, apabila organisasi tersebut memiliki tipe pengelolaan yang dapat melakukan tugas-tugasnya lebih dari sekedar tugas biasa (*in-role*), melainkan mereka juga harus memiliki kemampuan personal yang tinggi (*extra-role*), yaitu sejenis kemampuan yang dapat menampilkan suatu perilaku kewargaan organisasi atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins dan Judge dalam Ticoalu mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi yang lain.⁹ Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik, Winardi yang dikutip dalam Ticoalu.¹⁰ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triana Fitriastuti yang menemukan bahwa karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.¹¹

⁹ Linda K Ticoalu, *Oragnizational ...*, hlm. 783.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship behavior terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4. No.2 Tahun 2013.

Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawan, fakta tersebut menuntut karyawan untuk selalu menampilkan *output* optimal, dimana baik-buruknya kinerja karyawan akan mempengaruhi pendapatan perusahaan secara menyeluruh, Trihandini yang dikutip dalam Anak Agung et.al.¹² Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah OCB. karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. *Good citizens* didefinisikan sebagai karyawan yang memberi kontribusi efektif terhadap organisasi, yang tidak secara eksplisit diminta oleh atasan atau tercantum dalam deskripsi pekerjaannya (*descriptive*) dan tidak ada *reward* secara formal. Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja didukung oleh faktor eksternal maupun internal sedangkan OCB merupakan perilaku dari dalam diri karyawan, yang berpengaruh pada lingkungan internal perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

¹² Anak Agung Inten Damaryanthi, Anak Agung Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan FEB", *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No.2 Tahun 2016

masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang sempurna serta upaya yang gigih dalam menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Fahmi dalam Ticoalu kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.¹³

Jika suatu organisasi memiliki karyawan dengan perilaku OCB, maka dapat diprediksikan produktifitas organisasi tersebut akan meningkat. Hal ini membuktikan hasil penelitian Podsakoff et al dalam Triana Fitriastuti bahwa OCB memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja.¹⁴ Penelitian ini memperkuat teori Organ), yang menyatakan bahwa OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal: (1) mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan; (2) Mendorong penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik; (3) Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan; (4) Memfasilitasi aktivitas organisasi diantara anggota kelompok kerja; (5) lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan

¹³ Linda K Ticoalu, "Pengaruh...", hlm. 783.

¹⁴ Triana Fitriastuti, "Pengaruh...", hlm. 107.

untuk bekerja; (6) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit organisasi; (7) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.¹⁵

Dalam pencapaian tujuan organisasi, seluruh komponen dalam organisasi memiliki peran penting, karena setiap bagian pasti mempunyai peran. SDM merupakan bagian dari organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan roda organisasi. SDM akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus didikuti oleh karyawan adalah etika. Karena etika mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat serta etika dapat menjadi penentu arahan bagi manusia dalam berperilaku. Etika merupakan seperangkat praktik moral yang membedakan antara hal yang benar dan hal yang salah hal ini telah dipaparkan menurut Marri et.al dalam Jufrizen.¹⁶ Dalam bekerja etika diperlukan sebagai aturan yang mengarahkan bagaimana individu bekerja dengan baik dan benar. Etika kerja menjadi sebuah komitmen akan nilai dan pentingnya bagi individu.

Konsep etika kerja yang awalnya berkembang dan menjadi populer di barat (etika kerja protestan), hal ini mungkin sangat sesuai dengan nilai-nilai dan

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Jufrizen, "Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Kota medan" *makalah* disampaikan pada Seminar Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (SNEMA) Fakultas Ekonomi Universitas Negri Padang, 2015, hlm. 205.

budaya masyarakat Eropa, namun tidak dapat diabaikan bahwa terdapat komunitas lain yang memiliki ciri budaya dan kepercayaan tersendiri dalam hal etika kerja. Selain etika kerja protestan, etika kerja Islam kini mulai mendapatkan perhatian di kalangan peneliti. Menurut Ali dalam Jufrizen orang Islam dikenal memiliki pandangan yang unik mengenai pekerjaan dan telah mengformulasikannya dalam etika kerja.¹⁷ Sudah sangat jelas bahwa ada perbedaan-perbedaan yang harus kita ketahui antara konsep etika kerja Islam dan etika kerja Protestan. Yousef dalam Jufrizen telah memaparkah bahwa antara etika kerja Islam dan etika kerja Protestan keduanya sama-sama menekankan pada kerja keras, komitmen, dedikasi pada pekerjaan, kreativitas kerja, menghindari perilaku tidak etis, kerjasama dan kompetisi ditempat kerja.¹⁸ Namun, etika kerja Islam lebih menekankan kepada niat awal dari pada sekedar hasil. Bekerja dalam Islam dianggap sebagai sebuah kebaikan dalam pemenuhan kebutuhan dan penting untuk membangun keseimbangan dalam hidup manusia dan kesejahteraan bersama. Etika kerja Islam dapat diartikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-quran dan Sunnah mengenai kerja.¹⁹ Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Etika kerja Islam juga memberikan

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani, "Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Aparatur Negara (Studi Di Kantor Kementerian Agama Kebumen)", Jurnal Manajemen Dakwah, Vol.1, No.3, tahun 2017, hlm. 37.

pengaruh yang baik terhadap sikap kerja yang positif seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai etika kerja Islam di atas, dapat dilihat bahwasannya ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerjanya salah satunya adalah etika kerja, khususnya etika kerja Islam. Dengan demikian, etika kerja Islam atau *Islamic work ethics* secara tidak langsung memiliki hubungan atau korelasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rahmanto yang menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan dengan OCB.²⁰ Adapun Penelitian lain yang menemukan bahwasannya etika kerja Islam secara langsung berpengaruh dengan OCB dan kinerja karyawan, penemuan penelitian ini telah dilakukan oleh saudara Ardhiyyan dan Setiaji.²¹ Dengan adanya beberapa temuan dalam penelitian terdahulu maka hal ini menunjukkan bahwa hubungan terikat dan hubungan timbal balik antara OCB, kinerja karyawan dan etika kerja Islam.

²⁰ Effendi Rahmanto, "Pengaruh Etika kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", *makalah* disampaikan pada Panel Forum Konferensi Ke-3 Mahasiswa Pascasarjana Interdisipliner diselenggarakan oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, ISBN; 978-602-19568-4-7, hlm. 384.

²¹ Muhyiddin Taufiq Ardhiyyan dan Oki Danang Setiaji, "Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Di Kudus", *Jurnal Equilibrium: Ekonomi Syariah*, Vol.5, No.1, Tahun 2017, P-ISSN:2355-0228, hlm. 171.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasannya aspek OCB dan etika kerja Islam dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi nilai OCB, dan etika kerja Islam seorang karyawan maka semakin tinggi pula kemungkinan mereka bekerja dengan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga pada akhirnya perilaku dan dampak dari ketiga aspek yang saling berhubungan tersebut dapat menguntungkan organisasinya.

Pamella Supermarket Yogyakarta merupakan salah satu usaha bisnis ritel yang menggunakan prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan bisnisnya. Pamella sudah berdiri dan menjalankan usahanya sejak September tahun 1975.²² Sudah 43 tahun Pamella menjalankan usahanya di bidang perdagangan pastinya banyak sekali ditemukan hambatan, permasalahan dalam menjalankan usahanya. Pamella merupakan organisasi besar yang di dalamnya terdiri dari banyak anggota (karyawan) yang berjumlah 475 orang yang mana mereka sangat berperan penting dalam kemajuan dan keberhasilan Pamella Supermarket Yogyakarta. Menurut bapak Wildan Zia M. Dani selaku Asisten General Manajer mengungkapkan fenomena yang terjadi di Pamella Supermarket, yaitu adanya penurunan kinerja beberapa karyawan ditahun 2017-2018, problematika ini menyebabkan Pamella mengeluarkan beberapa karyawan yang kinerjanya di bawah rata-rata atau di bawah standar yang telah ditentukan oleh Pamella Supermarket Yogyakarta.²³ Dalam setahun ini Pamella sudah melakukan *open recruitment* sebanyak dua kali,

²² <http://pamellagroup.com/> berita/page/4, diakses pada hari Sabtu 30 Juni 2018.

²³ Observasi Kinerja Karyawan di Pamella Supermarket Yogyakarta, 20 Oktober, 2017.

guna untuk mencari para karyawan yang benar-benar memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi di samping itu, karyawan Pamela memiliki perilaku OCB dalam kehidupan organisasinya. Seperti contohnya, mereka siap untuk berkerja lembur jika ada pekerjaan atau tugas yang belum terselesaikan, mereka juga mau memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan baru, dan mereka memiliki perilaku yang sopan dan satun terhadap sesama rekan kerja, hal inilah yang disampaikan oleh ketua branch manager Pamela satu.²⁴

Dengan adanya fenomena permasalahan yang ditemukan di Pamela Supermarket Yogyakarta berdasarkan hasil observasi di atas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konsep *organizational citizenship behavior* (OCB), etika kerja Islam (*Islamic work Ethic*), dan kinerja karyawan pada karyawan Pamela Supermarket Yogyakarta. Maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pamela Supermarket Yogyakarta Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamela Supermarket Yogyakarta?
2. Bagaimana *organizational citizenship behavior* (OCB) berhubungan terhadap etika kerja Islam?

²⁴ *Ibid.*

3. Apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Pamella supermarket Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui apakah variabel etika kerja Islam dapat memperkuat hubungan antara OCB dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah di bidang akademik dan menambah khazanah pengetahuan serta menambah wawasan keilmuan dalam kajian teoritis tentang *organizational citizenship behavior* (OCB), kinerja karyawan dan etika kerja Islam, yang

nantinya dapat dijadikan acuan atau rujukan serta pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi, serta dapat memberikan masukan kepada Pamella Supermarket Yogyakarta maupun lembaga lainnya untuk memperhatikan dan mendorong timbulnya kualitas kinerja karyawan dengan OCB. Serta dapat meningkatkan efektifitas, terutama dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di Pamella Supermarket Yogyakarta sehingga dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan prestasi dan kemajuan yang baik di Pamella Supermarket Yogyakarta.

D. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan yang akan dilaksanakan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab pertama, penulis menjelaskan secara umum tentang gambaran awal kajian yang akan diangkat oleh penulis, dalam hal ini penulis membagi menjadi empat bagian yaitu pendahuluan yang mencakupi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan

Bab kedua, bab ini membahas mengenai kerangka atau landasan teori seperti pengertian OCB, kinerja karyawan, dan etika kerja Islam dan juga

menembahas tentang penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta model penelitian.

Bab ketiga, dalam bab ini peneliti menjelaskan metode penelitian yang relevan untuk peneliti gunakan dalam menjawab permasalahan penelitian tersebut. Penjelasan mengenai bab III ini berisi tentang jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, populasi, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel penelitian, uji validitas, uji reabilitas dan teknik analisis data.

Bab keempat, bab ini akan menguraikan mengenai hasil penelitian yang menjelaskan gambaran umum objek penelitian, visi, misi dan tujuan objek penelitian, perkembangan aset objek penelitian, hasil penelitian serta pembahasan.

Bab kelima, bab terakhir akan diuraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, saran yang bermanfaat untuk objek penelitian dan penelitian selanjutnya serta keterbatasan penelitian.

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan pustaka, peneliti mengawali dengan menelaah penelitian terdahulu yang berkaitan serta relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun tesis ini sehingga lebih memadai. Selain itu telaah pada penelitian terdahulu juga berguna untuk memberikan gambaran awal mengenai kajian terkait dengan masalah dalam penelitian ini. Setelah peneliti melakukan tinjauan pustaka pada penelitian terdahulu, maka ditemukan beberapa penelitian yang dapat menunjang penelitian ini, dan dapat melihat perbedaan antara penelitian ini dengan yang lainnya. Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu :

Pertama, Atika Kusuma Wardani dan Miftahun Ni'mah Suseno, (2012) "*Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior Polisi Pariwisata*". Hasil penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara *neuroticism* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), kemudian ditemukan adanya hubungan yang positif antara *extraversion* dengan OCB, selanjutnya tidak ada hubungan antara *openness to experience* dengan OCB, hasil selanjutnya adalah ada hubungan positif antara agreeableness dengan OCB, dan terakhir adanya

hubungan positif antara *conscientiousness*. Penelitian ini lebih memfokuskan kepada keterkaitan yang terperinci antara perilaku OCB dengan tipe kepribadian, sehingga hal inilah yang menjadi pembeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Karna penelitian ini lebih memfokuskan kepada pengaruh perilaku OCB karyawan Pamella supermarket dengan kualitas kinerja dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi. Sehingga peneliti dapat mengetahui apakah etika kerja Islam dapat mempengaruhi antara OCB dengan kinerja karyawan Pamella Supermarket.¹

Kedua, Hafiz M. Fakhar Zaman, Muhammad yousuf Khan Marri, Arshad Mahmood Sadozai, dan Muhammad I Ramay, (2012) *“Islamic Work Ethics In Contemporary Era And Its Relationship With Organizational Citizenship Behavior (OCB) (A Study Based On Public Sektor Hospital and Banks In Pakistan)*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh IWE terhadap OCB. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki dampak positif terhadap OCB dan keduanya memiliki korelasi yang kuat. Penelitian ini juga mengungkap bahawa karyawan yang memiliki nilai religiusitas yang tinggi dapat mendukung etika kerja Islam. Dengan adanya korelasi yang kuat antara etika kerja Islam dengan OCB hal ini dapat membawa dampak yang positif kepada organisasi. Penelitian ini hanya memfokuskan studi penelitiannya terhadap hubungan antara OCB dengan etika kerja Islam. Hal ini yang akan menjadi

¹ Atika Kusuma Wardani dan Miftahun Ni'mah Suseno, “Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Polisi Pariwisata”, *Jurnal Humanitas*, Vol. IX. No.2(Agustus 2012), hlm. 194.

pembeda pada penelitian saat ini, karena penelitian saya akan mengetahui adanya pengaruh antara sifat OCB terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh etika kerja Islam. Penelitian ini juga ingin mengetahui adanya korelasi antara OCB dengan etika kerja Islam.²

Ketiga, Ima Amaliah, Aan Julian, dan Westi Riani, (2013) “Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja kerja”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari nilai agama Islam dan etika kerja Islam pada kinerja pegawai usaha di kota Bandung. Hasil penelitian ini adalah nilai agama Islam secara statistic tidak terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Akan tetapi, nilai agama Islam berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Bandung melalui implementasi etika kerja Islam. Dengan demikian pemahaman atas nilai-nilai agama akan terimplementasi dalam etika kerja seorang individu yang kemudian akan berpengaruh pada hasil kerjanya.³

Keempat, Linda K Ticoalu, (2013) “ Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, dengan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi sama-sama

² Hafiz M. Fakhar Zaman, dkk. “Islamic Work Ethics In Contemporary Era And Its Relationship With Organizational Citizenship Behavior (OCB) (A Study Based On Public Sektor Hospital and Banks In Pakistan)”, *Jurnal IJCRB*, Vol.4 No.6, (Oktober 2012), hlm. 776-777

³ Ima Amaliah, Aan Julian, dan Westi Riani, “Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja”, *Jurnal Mimbar*, Vol.29 No.2, (Desember 2013), hlm.165.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado. Artinya, karyawan yang memiliki OCB, yang didalamnya meliputi ketaatan, loyalitas, dan partisipasi sangat berpengaruh oleh kinerja. Karena karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karyawan sehingga dapat menguntungkan perusahaan dan dirinya sendiri. Penelitian ini memfokuskan kepada OCB dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan pada BTPN cab. Manado, sehingga hal inilah yang dapat menjadikan pembeda antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda K Ticoalu. Karena pada penelitian ini akan menggunakan variabel moderasi yaitu etika kerja Islam.⁴

Kelima, Ridwan, (2013) "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control Dengan Kinerja Karyawan". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variable moderasi etika kerja Islam terhadap hubungan antara locus of control dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti secara empiris bahwa semakin tinggi tingkat locus of control yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi untuk hasil moderasi antara etika kerja Islam dengan locus of control adalah berpengaruh secara negatif terhadap hubungan locus of control

⁴ Linda Kartini Ticoalu, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4 (Desember 2013), hlm. 789.

dan kinerja karyawan. Dengan artian bahwa variabel etika kerja Islam sebagai variable moderasi memperlemah hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan.⁵

Keenam, Triana Fitriastuti, (2013) "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standart organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pasti akan menunjang kinerja yang optimal sehingga mampu berkontribusi dengan baik pada organisasinya. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.⁶

Ketujuh, Muhammad Akmal Ibrahim dan Aslinda, (2014), " The Effect Of Motivation On Organizational Citizenship Behavior At Telkom Indonesia In Makassar". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrintrinsic pada OCB karyawan secara langsung dan

⁵ Ridwan, "Pernanan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus Of Control* Dengan Kinerja Karyawan", *Jurnal Trikonomika*, Vol. 12, No.1 (Juni 2013, hlm. 80-81.

⁶ Triana fitriastuti, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.4. No. 2. (2013), hlm.103.

melalui peran mediasi komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik keduanya berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Telkom Indonesia di Makassar, akan tetapi pengaruh intrinsic lebih besar daripada pengaruh motivasi ekstrinsik. Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi terhadap OCB karyawan tetapi hanya melalui motivasi ekstrinsik.⁷

Kedelapan, Faizal Nurmatias, (2015) "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Taffaquh Fiddin Dumai". Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial etika kerja Islam memberikan dampak yang lebih tinggi kepada kinerja karyawan. Hal ini dapat mendukung teori bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.⁸

Kesembilan, Anak Agung Inten Damaryanthi dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi, (2016) " Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

⁷ Muhammad Akmal Ibrahim, dan Aslinda. "The Effect Of Motivation On Organizational Citizenship Behavior At Telkom Indonesia In Makassar", *Jurnal Internasional Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol. 21 No. 2 (Mei 2014), hlm. 118-119.

⁸ Faizal Nurmatias, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Taffaquh Fiddin Dumai", *Jurnal Tammaduh Ummah*, Vol. 1 No. 1 (Oktober 2015), hlm. 12-14.

FEB". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan FEB. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih optimal dalam menunjukkan kinerja mereka. Begitupula seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap tempat ia bekerja maka ia akan menunjukkan kinerja yang mengalami peningkatan. Keadaan ini juga didorong dengan sikap karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi di tempat kerjanya akan menunjukkan kinerja yang meningkat.⁹

Kesepuluh, Jihad Mohammad, Farzana Qouquab, Rosmini Omar, (2015) "Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) Among Malaysian Bank Employees : The Moderating Role Of Islam Work Ethics". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara distributive justice, procedural justice, dan OCB. Hasil penelitian ini menundukung teori Adams, (1965) yang menyatakan bahwa ketika individu memandang bahwa organisasi mereka bersikap adil terhadapnya, mereka cenderung merasa berkewajiban secara moral untuk melakukan perilaku yang adil dengan menunjukkan perilaku yang dapat membantu organisasi untuk

⁹ Anak Agung Inten Damaryanthi, dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan OCB Terhadap Kinerja Pegawai FEB", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.2 (2016), hlm. 813-815.

berkembang dan makmur di lingkungannya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan bank syariah di Malaysia sangat antusias untuk melakukan dan menunjukkan OCB ketika mereka merasa diperlakukan adil dalam organisasi tersebut. sedangkan untuk hasil dari variable etika kerja Islam tidak mendukung atau tidak memoderasi hubungan antara distributive justice, procedural justice, dan OCB. Penelitian ini lebih memfokuskan kepada pengaruh dari OCB terhadap kinerja karyawan bank syariah Malaysia yang dilator belakang dengan *distributive justice, procedural justice*, yang kemudian dimoderasi dengan variable etika kerja Islam. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang akan saya lakukan, akan tetapi pada penenelitian ini saya tidak menggunakan *distributive justice dan procedural justice* sebagai faktor-faktor OCB. Sehingga hal inilah yang dapat menjadi perbedaan pada penelitian yang akan peneliti lakukan.¹⁰

Kesebelas, Subramaniam Sri Ramalu dan Zulhusni M. Rashid, (2016) “*Islamic Work Ethic And Organizational Citizenship Behavior (OCB) : A Study Among Civil Servant In Malaysia*”. Penelitian ini menguji mengenai hubungan antara IWE dan OCB pada pegawai negeri sipil di Malaysia dengan metode survei sebanyak 153 pegawai negeri sipil di Malaysia. Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa IWE secara keseluruhan mempengaruhi positif signifikan terhadap OCB. Akan tetapi secara khusus, jika kita kaji hasil penelitian atau hitungan statistic dari beberapa indikator OCB, menunjukkan hasil bahwa IWE

¹⁰Jihad Mohammad, Farzana Qouquab, dan Rosmini Omar, “Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) Among Malaysian Bank Employees : The Moderating Role Of Islam Work Ethics”, *Jurnal Procedia Social and Behavioral Sciences*, (2016), hlm. 568-569.

lebih besar pengaruhnya terhadap sportsmanship, altruism yang mana kedua hal ini merupakan indicator OCB. Akan tetapi IWE tidak berhubungan secara signifikan terhadap aspek conscientiousness. Dengan adanya penelitian mengenai perilaku OCB dan etika kerja Islam, hal ini telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengetahuan manusia memahami OCB khususnya di kalangan pegawai negeri sipil di Malaysia. Garis besar dari temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil yang memiliki orientasi tinggi dan kemauan untuk melampaui job *description*-nya dan menunjukkan peran extra mereka untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan yang memegang teguh perilaku OCB dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam pencapaian kinerja organisasi yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.¹¹

Kedua belas, Anna Suzana, (2017) "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa OCB menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taspen kantor cabang Cirebon, serta OCB dan kinerja juga memiliki tingkat korelasi yang tinggi. OCB mengindikasikan bahwa karyawan pada umumnya memiliki OCB yang tinggi, begitu juga dengan kelima dimensi yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, dan courtesy beserta masing-

¹¹Subramaniam Sri Ramalu dan Zulhusni M. Rashid, "Islamic Work Ethic And Organizational Citizenship Behavior (OCB) : A Study Among Civil Servant In Malaysia", *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economic and Law*, Vol.11, Issue 2, (December 2016), hlm.57.

masing indikatornya tergolong baik dan tinggi. Sedangkan hubungan antara OCB dan kinerja karyawan positif signifikan yang mengartikan bahwa kedua variable ini memiliki hubungan yang kuat. Sehingga pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan PT Taspen Cirebon juga berpengaruh positif signifikan.¹²

Ketiga belas, Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani, (2017) “Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi Di Kementerian Agama Kebumen)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan etika kerja Islam dapat mempengaruhi perilaku OCB pada aparatur negara di kantor kementerian agama Kebumen. Hasil dari penelitian ini bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku OCB pada aparatur negara di lingkungan kantor kemenag Kebumen. Dengan kata lain, dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa etika kerja Islam memuat nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggungjawab. Sehingga etika kerja Islam sangat mempengaruhi perilaku OCB seseorang di lingkungan kerjanya.¹³

Keempat belas, Muhyiddin Taufiq Ardiyyan dan Oki Danang Setiaji, (2017), “Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship

¹² Anna Suzana, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon”, *Jurnal Logika*, Vol.XIX No. 1 (April 2017, hlm. 45-47.

¹³ Fawzi Rizki Pradana, dan Mikhriani, “Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi Di Kementerian Agama Kebumen)”, *Jurnal MD (Manajemen Dakwah)*, Vol. 1 No.3 (Januari- Juni 2017), hlm. 46-48.

Behavior Di Kudus". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan BUS dengan komitmen organisasi dan OCB sebagai variable intervening. Hasil studi ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam dari karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dari hasil temuan ini menunjukkan pula bahwa Islam memberikan suatu prespektif kepada manusia yaitu yang ditanam dan ditumbuhkan melalui pengembangan rasa pribadi yang tak lain merupakan sumber kekuatan bagi dirinya. Sedangkan untuk hasil hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka semakin meningkat etika kerja Islam, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dijumpai oleh komitmen organisasi.¹⁴

Kelima belas, Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami, (2017), "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel OCB yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*, terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah variable OCB (*altruism*,

¹⁴ Muhyiddin Taufiq Ardhiyan, dan Oki Danag Setiaji "Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Di Kudus" *Jurnal Equilibrium (Ekonomi Syariah)*, Vol. 5 No.1 (2017), hlm. 162-164.

conscientiousness, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variable altruism berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan atau perawat di RS Baptis Batu saling membantu satu sama lain dalam menjalankan tugas, serta mendukung kinerja perawat ruang rawat inap RS Baptis Batu. Variable *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh signifikan, dan variabel ini faktor mempengaruhi di dominasi oleh dua faktor, yaitu ketepatan waktu dalam bekerja dan kesiapan hadir jika dibutuhkan. Hal ini menunjukkan kesadaran dari para perawat sehingga dapat mendorong meningkatnya kinerja. Variable *sportsmanship* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktanya yang paling tinggi adalah faktor menanggapi masalah sesuai dengan porsinya, hal ini menunjukkan bahwa kesadaran perawat untuk menanggapi sebuah masalah sesuai dengan porsinya. Hal ini juga sangat mendukung meningkatnya kualitas kinerja karyawan di RS Baptis Batu. Sedangkan untuk variable *courtesy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable *civic virtue* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang memberikan pengaruh paling tinggi adalah faktor membantu kebersamaan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan kebersamaan antara karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja yang baik pada lingkungan kerja.¹⁵

¹⁵ Yumna Dalian Putri, dan Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Dibawah ini akan disimpulkan mengenai perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya yang akan dijelaskan pada tabel 1 :

Tabel. 1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Atika Kusuma Wardani dan Miftahun Ni'mah Suseno. (2012)	Faktor Kepribadian dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Polisi Pariwisata.	Penelitian yang saat ini akan dilakukan lebih memfokuskan kepada pengaruh perilaku OCB karyawan terhadap kinerja karyawan.	Tidak adanya persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan penulis lakukan.
2	Hafiz M. Fakhar Zaman, Muhammad yousuf Khan Marri, Arshad Mahmood Sadozai, dan Muhammad I	<i>Islamic Work Ethics In Contemporary Era And Its Relationship With Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Penelitian sebelumnya hanya memfokuskan pengukuran hubungan antara <i>Islamic work ethics</i> (IWE) dengan OCB.	Ada beberapa persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan,

	Ramay. (2012)	<i>(A Study Based On Public Sektor Hospital and Banks In Pakistan).</i>	Sedangkan penelitian ini penulis lebih memfokuskan terhadap pengaruh perilaku OCB terhadap kinerja karyawan dengan <i>Islamic work ethics (IWE)</i> sebagai variabel moderasi. Etika kerja Islam dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel moderasi.	yaitu ada beberapa teori IWE yang digunakan dalam penelitian ini.
3	Ima Amaliah, Aan Julian, dan Westi Riani. (2013)	Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja kerja	Penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pengaruh dari nilai Islam dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Bandung. Yang mana dalam penelitian ini	Penelitian ini memiliki beberapa persamaan antara lain kinerja yang menjadi variabel dependen. Kemudian ada beberapa teori

			etika kerja Islam menjadi bagian dari variabel nilai Islam, bukan menjadi variabel tersendiri.	mengenai etika kerja Islam yang digunakan pada penelitian ini.
4	Linda K Ticoalu (2013)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian sebelumnya lebih memfokuskan perilaku OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penggunaan variabel komitmen organisasi disini menjadi salah satu pembedaan antara kedua penelitian. Perbedaan selanjutnya adalah penggunaan alat analisis data, penelitian sebelumnya menggunakan	Ada beberapa persamaan teori OCB yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Kedua penelitian ini juga sama-sama mengukur tingkat kinerja karyawan melalui perilaku OCB.

			SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan Smart PLS.	
5	Ridwan (2013)	Pernanan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan <i>Locus Of Control</i> Dengan Kinerja Karyawan.	Penelitian sebelumnya menggunakan variabel <i>locus of control</i> untuk menguji kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel etika kerja Islam sebagai variabel moderasi, sehingga ada beberapa persamaan teori mengenai etika kerja Islam antara kedua penelitian ini.
6	Triana Fitriastuti. (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian sebelumnya memfokuskan kepada pembahasan mengenai kecerdasan emosional seorang karyawan.	Sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, ada persamaan teori mengenai variabel kinerja dalam penelitian yang

				akan penulis teliti, serta teknik pengambilan sampling menggunakan <i>purposive sampling</i> .
7	Muhammad Akmal Ibrahim dan Aslinda. (2014)	<i>The Effect Of Motivation On Organizational Citizenship Behavior At Telkom Indonesia In Makassar.</i>	Penelitian ini lebih memfokuskan kepada pengaruh motivasi (ekstrinsik dan intrinsik) dan komitmen organisasi. OCB digunakan sebagai variabel dependen.	Sama-sama membahas tentang perilaku OCB karyawan, serta sama-sama menggunakan teori organ et.all mengenai OCB.
8	Faizal Nurmatias. (2015)	Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Taffaquh	Variabel etika kerja Islam digunakan sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian ini etika kerja Islam	membahas hubungan etika kerja Islam dengan kinerja karyawan

		Fiddin Dumai.	digunakan sebagai variabel moderasi atau.	
9	Anak Agung Inten Damaryanthi dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi. (2016)	Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan FEB.	Penelitian sebelumnya memfokuskan mengenai kecerdasan emosional,serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan,	Tidak ada persamaan
10	Jihad Mohammad, Farzana Qouquab, Rosmini Omar. (2015)	<i>Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) Among Malaysian Bank Employees : The Moderating Role Of Islam Work Ethics.</i>	Penelitian ini lebih memfokuskan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku OCB karyawan.	Kedua penelitian ini sama-sama menggunakan variabel etika kerja Islam sebagai variabel moderasi.
11	Subramaniam Sri Ramalu dan Zulhusni M. Rashid. (2016)	<i>Islamic Work Ethic And Organizational Citizenship Behavior (OCB) : A Study Among</i>	Penelitian ini memfokuskan penelitiannya mengenai hubungan perilaku OCB dan	Ingin mengetahui hubungan etika kerja Islam dengan OCB.

		<i>Civil Servant In Malaysia.</i>	IWE pada pegawai sipil di Malaysia.	
12	Anna Suzana. (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon.	Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah SPSS.	Fokus terhadap pengaruh perilaku OCB terhadap kinerja karyawan.
13	Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani. (2017)	Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Aparatur Negara (Studi Di Kementrian Agama Kebumen).	Penelitian ini lebih memfokuskan pengaruh etika kerja Islam terhadap OCB, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti mengenai pengaruh OCB terhadap etika kerja Islam.	Sama-sama menggunakan variabel etika kerja Islam dan variabel OCB
14	Muhyiddin Taufiq	Peningkatan Kinerja	Penelitian ini memfokuskan	Teori mengenai hubungan etika

	Ardiyyan dan Oki Danang Setiaji. (2017)	Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di Kudus.	tentang meningkatkan kinerja karyawan BUS dengan etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan OCB.	kerja Islam dengan OCB.
15	Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami. (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu).	Penelitian ini menguji secara satu persatu indicator OCB untuk mengetahui pengaruh indikator OCB terhadap kinerja karyawan RS, hal ini digunakan untuk mengetahui perilaku yang manakah yang lebih menonjol untuk mempengaruhi kinerja karyawan.	Menggunakan variabel X dan variabel Y yang sama.

Berdasarkan hasil pemaparan rujukan penelitian terdahulu ada hal baru yang terdapat pada penelitian ini yaitu, belum ada penelitian yang menguji OCB dan kinerja karyawan serta etika kerja Islam di bisnis ritel seperti swalayan dan Supermarket, dari penelitian sebelumnya lebih banyak memilih instansi perbankan dan perusahaan besar untuk dijadikan obyek penelitian, dan belum ada penelitian di Pamela Supermarket Yogyakarta yang meneliti mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB), walaupun sudah ada penelitian yang menggunakan Pamela Supermarket sebagai objek penelitian, akan tetapi belum ada penelitian terdahulu yang meneliti mengenai OCB di Pamela Supermarket Yogyakarta. Selanjutnya, belum ada penelitian mengenai OCB dan etika kerja Islam di Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, sehingga hal inilah yang menjadi salah satu acuan peneliti untuk meneliti mengenai OCB, kinerja karyawan, dan etika kerja Islam.

B. Landasan Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dewasa ini, persaingan antara perusahaan-perusahaan semakin kuat, suatu perusahaan atau organisasi akan tetap *survive* jika dibantu dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga dapat mendukung perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Organisasi tidak akan berhasil atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggota yang bertindak

sebagai “*good citizens*”.¹⁶ *Good Citizens* didefinisikan sebagai karyawan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi secara efektif yang tidak secara eksplisit diminta oleh atasan atau tercantum dalam *job desk* dan tidak ada reward secara formal (insentif) yang akan ia dapatkan. SDM merupakan asset penting bagi perusahaan, apalagi jika karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut memiliki loyalitas, kinerja yang baik, dapat memuaskan perusahaan dari setiap pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakannya. Akan tetapi lebih baik jika karyawan yang berada di suatu perusahaan tidak hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *job description* atau *job desknya* saja, lebih efektif lagi jika karyawan mengerjakan pekerjaan yang di luar dari *job description* atau di luar tanggung jawabnya, seperti contohnya membantu rekan kerjanya yang belum dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal seperti ini biasanya disebut dengan perilaku *extra* atau *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pengertian OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi, Organ et al. yang dikutip

¹⁶ Meylia Elizabeth Ranu, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Yang Dimoderasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan *Collection And Recovery Unit (CRU)*”, *Tesis Magister*, Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya, 2012, hlm. 7

dalam Rahmanto.¹⁷ Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut Naemi dan Shokrkon dalam Fitriastuti.¹⁸

OCB juga sering disebut dengan pekerjaan *extr role*, perilaku *extra role* ini adalah melakukan pekerjaan diluar dari kewajiban yang mana tidak berpatok dengan kompensasi yang akan didapatkan, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, OCB lebih kepada perilaku sosial dari setiap individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan seperti contohnya dalam lingkungan perusahaan, ia mengerjakan pekerjaan rekan kerjanya dengan sukarela yang sudah pasti pekerjaan tersebut bukan termasuk kewajibannya. OCB dianggap sebagai perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas.

¹⁷ Effendi Rahmanto, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”, *makalah proceeding* disampaikan pada *Interdisciplinary Postgraduate Student Conference 3rd*, diselenggarakan oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (PPs UMY), ISBN: 978-602-19568-4-7, (2016) hlm. 378.

¹⁸ Triana Fitriastuti, “Pengaruh Kecerdasaan Emosional , Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.4. No.2, 2013, hlm. 106.

Dengan adanya OCB didalam perusahaan akan menjadi peran penting yang mana mampu memperbaiki dan meningkatkan keefektifan dan keefisienan organisasi melalui transformasi SDM. Secara umum OCB merujuk pada 3 elemen yaitu: kepatuhan, loyalitas dan partisipasi.¹⁹ Gibson et al, yang dikutip oleh Suzana berpendapat bahwa OCB sangat berpengaruh dan sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.²⁰ Gibson et al. dalam Suzana memaparkan lebih lanjut dan memperinci bahwa perilaku organisasi bisa memaksimalkan efisiensi dan produktifitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.²¹

Hubungan antara OCB dan kinerja dalam penelitian Waltz dan Nihoff yang dikutip oleh Putri dan Utami menunjukkan adanya tingkat efektifitas dalam organisasi dengan adanya karyawan dengan perilaku OCB.²² Hal seperti ini mendukung perkembangan kinerja karyawan, sehingga perilaku OCB pada suatu organisasi harus menjadi perhatian khusus, dan diharapkan dengan adanya perilaku OCB pada karyawan dapat memberikan efektivitas yang lebih terhadap perusahaan.

Dalam perspektif Islam OCB lebih dekat pada istilah *hablumminnas* (hubungan antar manusia), OCB juga merupakan atau yang dikenal dengan

¹⁹ Linda K Ticoalu, *Organizational....*, hlm. 783.

²⁰ Anna Suzana, *Pengaruh Organizational....*, hlm. 44.

²¹ Ibid.

²² Yumna Dahlian Putri dan Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Organizational Citizenship behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Inap Rumah Sakit Baptis Batu)" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vo.46 No.*, Mei 2917, hlm. 28.

helping behavior yang di dalamnya terdapat perilaku saling tolong-menolong. Dalam pandangan religiusitas juga sangat ditekankan perilaku tolong-menolong satu sama lain. Agama Islam memerintahkan setiap umatnya untuk saling tolong-menolong kepada sesama, hal ini dijelaskan di dalam Al-Quran surat Al-Maidah (5) Ayat 2 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُحِلُّوا شَعْتِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ
وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا
وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوْكُمْ
عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan janganlah melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-nya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan pula mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah kamu berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (QS.5:33)²³

²³ Kementerian Agama RI, *Mushaf Al-Quran Terjemah*, (Bandung : CV Insan Kamil, 2009), hlm. 106.

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwasannya Islam merupakan agama yang memerintahkan kepada umatnya agar bekerja semata-mata untuk mengabdikan kepada Allah SWT sehingga dengan demikian pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan maksimal, hal ini sesuai dengan perilaku *extra role* atau perilaku OCB.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi, hal inilah yang dipaparkan oleh Orguz dalam penelitian Fitriastuti.²⁴ Suatu organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB, Markoczy & Xin dalam Fitriastuti.²⁵ Menurut Robbins & Judge dalam Rahmanto, fakta menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaan yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.²⁶

Dari beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan, bahwa OCB merupakan : (a) perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi; (b) Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal; (c) Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan system *reward* formal.

²⁴ Triana Fitriastuti, *Pengaruh Kecerdasaan...*, hlm. 106.

²⁵ Ibid.

²⁶ Effendi Rahmanto, *Pengaruh Etika Kerja...*, hlm. 378.

OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bias ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku positif yang dikembangkan karyawan dalam organisasi dan dilakukan secara sukarela diluar dari *job description (extra-role)* yang berdampak pada peningkatan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

a. Indikator OCB

Menurut Podsakoff et al. dalam Fitriastuti ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur perilaku OCB, atau yang dapat digunakan untuk membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan:²⁷

1) *Altruism*

Artinya kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain atau perilaku memperhatikan dan memutamakan kepentingan orang lain seperti membantu dengan sukarela menyelesaikan permasalahan yang dihadapi rekan kerja terkait pekerjaan atau membantu dengan sukarela anggota yang berketrampilan kurang, pegawai baru, dan asisten rekan kerja yang memiliki beban kerja lebih berat.

²⁷ Triana Fitriastuti, *kecerdasan Emosional...*, hlm. 106-107.

Di dalam Islam istilah *altruism* sering disebut dengan istilah *taawun* (tolong-menolong).

2) *Conscientiousness*

Berdedikasi terhadap pekerjaan dan hasrat untuk melebihi kebutuhan formal yang diinginkan perusahaan, atau karyawan yang mempunyai perilaku *in-role* yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan. Contohnya seperti bekerja lembur, menaati peraturan perusahaan dan tidak pernah menghamburkan waktu secara percuma.

3) *Courtesy*

Artinya berbuat baik dan hormat kepada orang lain seperti rekan kerja lainnya, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadi suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah. Dalam hal ini termasuk membesarkan hati rekan kerja ketika sedang berkecil hati atau merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.

4) *Civic Virtue*

Artinya partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi, bertanggung jawab atas kelangsungan hidup organisasi/ perusahaan (menghadiri rapat yang tidak berhubungan dengan pekerjaan akan tetapi membantu perusahaan, *up to date*

dengan perubahan perusahaan, dan memberikan rekomendasi bagaimana prosedur di perusahaan seharusnya dikembangkan).

5) *Sportmanship*

Lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, atau menerima keadaan yang kurang diharapkan dibandingkan dengan kondisi ideal. Seperti contohnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil.

Sedangkan menurut Graham dan Gonzalez dalam Ranu, membagi OCB menjadi tiga dimensi, yang dijabarkan sebagai berikut :

6) *Obedience (ketaatan)*

Yaitu perilaku yang meliputi penyelesaian tugas dengan teliti, bertanggung jawab, mematuhi peraturan organisasi, selalu tepat waktu, menunjukkan perilaku yang baik, menggunakan sumberdaya perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab.

7) *Loyalty (kesetiaan)*

Yaitu perilaku yang mempromosikan organisasi kepada pihak ketiga (sebagai contoh seorang karyawan dapat berbicara dengan baik mengenai organisasi kepada pihak-pihak internal maupun eksternal organisasi), melakukan perlindungan dan mempertahankan organisasi terhadap ancaman-ancaman eksternal, serta menjaga komitmen

terhadap organisasi meskipun organisasi tersebut berada dalam kurang baik atau tidak ideal.

8) *Participation* (partisipasi)

Yaitu perilaku peduli terhadap persoalan yang dihadapi organisasi seperti menghadiri rapat, memberikan saran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi OCB

Gita dan Diah memaparkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya OCB dalam suatu perusahaan,²⁸ antara lain yaitu :

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Budaya dan iklim organisasi
- 3) Kepribadian dan suasana hati (*mood*)
- 4) Presepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan
- 5) Masa kerja
- 6) Jenis kelamin

Sedangkan menurut Green & Baron faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah :

- 1) Kepribadian
- 2) Kepuasan kerja

²⁸ Gita Andirani, M. As'ad Djalali, Diah Sofiah," Organizational Citizenship Behaviour Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan" *Jurnal Psikologi*, Vol.3 No.1,2012, hlm. 346.

- 3) Komitmen organisasi
- 4) Keterlibatan kerja
- 5) Keadilan organisasi
- 6) Dukungan organisasi dimana terdapat hubungan antara OCB

c. Manfaat OCB Terhadap Organisasi

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwasannya peran serta manfaat perilaku OCB sangatlah banyak. Salah satunya adalah perusahaan akan tetap *survive* pada saat ini yang sangat terlihat dengan jelas adanya persaingan yang ketat di antara dunia bisnis. Dalam penelitian Kusumajati, peneliti memaparkan ada beberapa manfaat OCB bagi organisasi :

- 1) OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan pula produktivitas rekan kerjanya. Seiring berjalannya waktu, perilaku *helping behavior* yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- 2) OCB meningkatkan produktivitas manajer. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang

sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

- 3) OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggungjawab yang lebih besar kepada mereka. Karyawan yang menampilkan perilaku *spormanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- 4) OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari *helping behavior* adalah meningkatkan semangat, moral dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja juga akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

- 5) OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas rekan kerja yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat dapat meningkatkan stabilitas kinerja.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu,²⁹ atau kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Kusnadi dalam Utami dan Putri mengatakan kinerja merupakan suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu.³⁰ Mangkunegaran yang dikutip oleh Suzana mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ridwan kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan

²⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta,2016), hlm. 176.

³⁰ Yumna Dahlian Putri dan Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh OCB Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 46, No.1, Mei 2017, hlm. 29.

tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³¹

Dengan kata lain kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sebagai tolak ukur dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Atau lebih lanjut dijelaskan kinerja karyawan adalah suatu hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam dunia bisnis, kinerja individu sangat mempengaruhi perusahaan, namun tidak semua pengelola perusahaan sungguh- sungguh mengerti bagaimana mengelola SDM atau karyawan secara tepat sehingga karyawan benar- benar memberikan kontribusi yang efektif bagi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja individual dalam kriteria pekerjaan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasil harus dikomunikasikan oleh seluruh karyawan. Karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi kemajuan organisasi. Kinerja meliputi kerjasama, semangat kerja, kualitas pekerjaan dan kemampuan teknis inisiatif serta yang tidak kalah penting yaitu

³¹ Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control Dengan Kinerja Karyawan", *Jurnal Trikonomika*, Vol.12 No.1 Juni 2013, hlm. 76.

kepemimpinan. Dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan tersebut dapat digunakan oleh atasan sebagai acuan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga para atasan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus dievaluasi.

Ribhan dalam Putri dan Utami mengemukakan ada tiga variable yang memengaruhi perilaku prestasi kerja karyawan, yaitu variable individual, variable organisasional, dan variable psikologis.³²

b. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sebagai tolak ukur dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Jika seseorang memiliki *level of performance* bisa disebut dengan orang yang produktif, begitu pula sebaliknya jika seseorang levelnya tidak mencapai standar atau berada di bawah standar maka dapat dikatakan orang tersebut tidak produktif.

Menurut Mursi dan Wibisono dalam Nurmatias kinerja Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/ berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-

³² Ibid.

prinsip ekonomi Islam.³³ Menurut Zadjuli yang dikutip oleh Nurmatias, Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/ usaha meliputi :

- 1) Niat bekerja karena Allah SWT.
- 2) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/ norma/ syariah secara totalitas.
- 3) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.
- 4) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efiseinsi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
- 5) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dalam Islam, kemuliaan seorang manusia itu bergantung dengan apa yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah hal yang sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Penjelasan kinerja dalam pandangan Islam telah dijelaskan di dalam firman Allah dalam surat Al-Ahqaf (46) ayat 19 yang artinya:

³³ Faizal Nurmatia, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai", *Jurnal Tammadun Ummah*, Vol.1 No.1, Oktober 2015, hlm.4

*“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”.*³⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah akan membalas setiap perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah hambaNya kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan perbuatan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Maka dapat disimpulkan apapun yang manusia kerjakan di muka bumi maka Allah akan membalasnya sesuai apa yang telah hambanya kerjakan.

Sesungguhnya merupakan keberuntungan tersendiri bagi umat Islam karena sekecil apapun perihal tersebut sudah diatur sebaik mungkin di dalam kitab suci Al-quran, yang mana Al-quran merupakan pedoman hidup umat Islam. Allah SWT telah mengatur semua tata cara kehidupan manusia di muka bumi salah satunya ialah bekerja. Sehingga apa yang dilakukan, harus dalam rangka menggapai ridha Allah.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2011) di dalam Effendi Ahmad³⁵, mengemukakan bahwa metode atau sistem penilaian kinerja karyawan

³⁴ Kementrian Agama RI, *Mushaf Al-Quran Terjemah*.....,hlm.504.

dapat dilakukan oleh siapa saja yang memiliki pengertian dengan benar tentang penilaian kinerja karyawan secara individual, antara lain adalah :

- 1) Para atasan yang menilai bawahannya
- 2) Bawahannya yang menilai atasannya
- 3) Anggota kelompok menilai satu sama lain
- 4) Penilaian karyawan itu sendiri
- 5) Penilaian dengan multisumber dan sumber-sumber dari luar.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah penilaian karyawan itu sendiri, yang mana karyawan menjawab beberapa pernyataan yang sudah disediakan di dalam angket.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Ridwan mengungkapkan pengukuran kinerja ada lima poin pengukuran,³⁶ yaitu :

1) *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan)

Dalam peneliain ini pengukuran kinerja akan diukur berdasarkan banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang diberikan. Penilaian ini lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan bagian produksi.

2) *Quality of output* (kualitas yang dihasil)

³⁵ Ahmad Effendi, "Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kabupaten Kota Waringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah", *Tesis*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2017, hlm.53.

³⁶ Yumna Dahlian Putri, dan Hamidah Nayati Utami, "*Pengaruh Organizational....* hlm.29.

Dalam penilaian kualitas jika diterapkan pada penilaian pekerjaan produksi atau teknis penilaian dilihat dari hasil barang yang dihasilkan, misalnya tidak ada cacat dan sudah sesuai dengan standar. Penilaian kualitas dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Jika karyawan teliti dan terampil dalam melakukan pekerjaannya maka hasil yang diberikan akan maksimal.

3) *Time of output (jangka waktu)*

Ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilihat dengan mudah. Penyelesaian suatu output sesuai dengan waktu yang telah ditentukan merupakan pertanda kinerja yang baik, terlebih lagi bila karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja namun tetap menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan.

4) *Presence at work (kehadiran di tempat kerja)*

Tingkat kehadiran bias dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja. Dengan melihat daftar hadir perusahaan berasumsi bahwa jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tidak memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

5) *Cooperativeness (sikap kooperatif)*

Penilaian sikap dalam kinerja juga diperhatikan dalam teori ini. Karyawan yang memiliki keinginan terlibat dalam segala perubahan

yang terjadi dalam organisasi akan lebih kooperatif dalam beradaptasi. Kemampuan ini dinilai dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi.

Menurut Dessler dalam Ridwan ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan pengeluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: saran, arahan dan perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan, dan tepat waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

e. Manfaat dan Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Ruky ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah system manajemen kinerja:³⁷

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan

³⁷ Abu Fahmi, dkk. *HRD Syariah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta : Gramedia Pusaka Utama, 2014), hlm. 179-180.

kesempatan kepada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivita. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas SDM secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).
- 3) Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan dengan memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.
- 5) Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan

pekerjaan. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga proses penilaian kerja diharapkan dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

Dari pemaparan mengenai tujuan serta manfaat dari penilaian kinerja karyawan, maka hal ini memberikan alasan dasar dalam penelitian ini, karena penelitian ini secara tidak langsung mengukur kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta yang di kaitkan dengan perilaku OCB. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi. Teori Davis yang dikutip oleh Nurmatias juga mengungkapkan apabila kinerja tiap individu karyawan baik, maka kinerja perusahaan menjadi lebih baik.³⁸ Davis juga merumuskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

$$\textit{Human performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{attitude} + \textit{situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{knowledge} + \textit{skill}$$

³⁸ Ibid., hlm. 6

f. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Nurmatias ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau perusahaan, antara lain:³⁹

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti : keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi , dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti; upah/ gaji, jaminan social, dan keamanan kerja.
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3. Etika Kerja Islam

a. Definisi Etika Kerja Islam

Islam merupakan agama yang memiliki cara pandang yang lengkap dan komperhensi. Salah satu hal yang dibahas di dalamnya adalah masalah etika kerja. Konsep etika kerja mulai menjadi sorotan akademik pasca revolusi industri dan mulai terkenal di Barat yaitu etika kerja Protestan, seperti yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya. Konsep etika kerja yang berkembang di barat mungkin memang sudah sesuai dengan

³⁹ Ibid., hlm.7.

nilai-nilai dan budaya pada masyarakat Eropa, namun tidak dapat diabaikan bahwa terdapat komunitas lain yang memiliki budaya dan kepercayaan tersendiri dalam hal etika kerja.

Selain etika kerja Protestan, etika kerja Islam kini mulai mendapatkan perhatian khusus dari para peneliti. Umat Islam dikenal memiliki pandangan yang unik mengenai pekerjaan dan telah mengformulasikannya dalam bentuk etika kerja.

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos” yang dalam bentuk jamaknya “te etha” yang berarti adat istiadat atau kebiasaan.⁴⁰ Etika merupakan prinsip-prinsip perilaku yang benar dan atau baik sesuai dengan ketentuan atau standar perilaku pada suatu profesi, Bruce dalam Haerudin.⁴¹ Menurut Simorangkir, yang dikutip dalam Adab dan Rokhman Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup.⁴²

Etika kerja Islam atau yang biasa dikenal dengan *Islamic work ethic* (IWE) adalah sebagai perangkat nilai atau sistem kepercayaan yang

⁴⁰ Haerudin MT, “Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik” *Maksimum Jurnal Fakultas Ekonomi*, Vol. 5, No. 1, September 2015- Februari 2016, hlm. 18.

⁴¹ Ibid.

⁴² Farisul Adab dan Wahibur Rokhman, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Retensi Karyawan dan Produktivitas”, *Equilibrium*, Vol. 3, No. 1, Juni 2015, hlm.50.

diturunkan dari Al-Quran dan Sunnah mengenai kerja, Sukri dan Owoyemi yang dikutip oleh Ardhiyyan dan Setiaji.⁴³ Etika kerja Islam menurut Ali dan Owaihan dalam Pradhana dan Mikhriani adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.⁴⁴ Pendapat lain mengenai definisi etika kerja Islam menurut Musa dan Ahmad sebagai seperangkat nilai atau system kepercayaan yang bersumber dari Al-Quran dan sunnah mengenai kerja dan kerja keras.⁴⁵ Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan diri secara ekonomi, sosial dan psikologi untuk memajukan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Etika kerja Islam memuat nilai- nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggungjawab, hubungan sosial, dan kreativitas.⁴⁶ Sedangkan Tasmara mendefinisikan etos kerja muslim adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai suatu

⁴³ Muhyiddin Taufiq Ardian, dan Oki Danang Setiaji, *Peningkatan Kinerja Karyawan.....*, hlm.151.

⁴⁴ Fawzi Rizki Pradhana, Mikhriani, “ Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi Di Kantor Kementerian Agama Kebumen)”, *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol.3 No.1, Mei-Juni 2017, hlm. 38.

⁴⁵ Ibid., 39.

⁴⁶ Ibid., hlm.39.

manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁴⁷

Konsep etika kerja Islam berasal dari Al-Quran dan salah satunya telah dijelaskan didalam surat A l-An'am ayat 135 :

قُلْ يَاقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ
 مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

“Artinya : Katakanlah (Muhammad), “ wahai kamuku!

Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat demikian. Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhira (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung” (QS : Al-an'am 6 :135).

Dari beberapa penjelasan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etika kerja Islam adalah seperangkat nilai yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah yang membentuk orientasi mukmin dalam bekerja dan interkasi sosial dengan lingkungan kerjanya sesuai dengan ajaran dan prinsip Islam.

⁴⁷ Ato, Tasmara., 1995, Etos Kerja Pribadi Muslim, (Ato, Tasmara., 1995, Etos Kerja Pribadi Muslim, (Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf), hlm. 28.

Istilah etika sering kali disandingkan dengan moralitas, etika dan moralitas seringkali dipertukarkan atau diberikan pengertian yang sama, hal tersebut tidak sepenuhnya salah, akan tetapi perlu diperhatikan bahwa etika bisa memiliki pengertian yang sangat berbeda dengan moralitas. Etika merupakan penjabaran rasional yang terkandung dalam praktis untuk menunjukkan sesuatu yang baik dan benar.

Konsep etika kerja Islam memiliki karakter atau ciri khusus yaitu mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan, dan masyarakat. Etika kerja Islam bersumber pada Firman Allah yang autentik, yaitu Alquran dan Hadist yang merupakan contoh- contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta ijma dan qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup , yaitu berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.

Menurut Sundary yang dikutip oleh Ridwan, mengutarakan ajaran Islam yang bersumber dari Alquran dan Hadist sebagai pedoman yang bersifat universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha sebagai berikut:⁴⁸

- a. Niat yang baik, karena niat yang baik sangat menentukan terhadap nilai suatu kerja, maka niat harus betul-betul tulus dan ikhlas. Yang

⁴⁸ Ridwan, *Peranan Etika Kerja Islam.....*, hlm. 74.

dimaksud disini adalah niat tulus “ hanya karena Allah swt”, jika semua aktifitas diniatkan *lillahi ta'ala* maka akan memiliki nilai atau dimensi ibadah, yang pastinya akan mendapatkan *reward* dari Allah swt berupa pahala, disamping mendapatkan *reward* dari organisasi (gaji).

- b. Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah swt, sebagai hambaNya. Manusia memiliki seperangkat kewajiban kepada Allah swt dalam bentuk ibadah, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan manusia tidak sampai meninggalkan atau melalaikan ibadah kepada Allah swt. Hal ini sejalan dengan firman Allah swt dalam surat Al-Jumu'ah ayat 9: *“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu diseur untuk menunaikan shalat pada hari Jumat, maka bersegeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli”*. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahuinya”. Ayat ini menegaskan betapa pentingnya pelaksanaan shalat dibandingkan aktivitas dunia. Hal ini juga menunjukkan bahwa dalam bekerja selalu mengindahkan norma-norma yang telah digariskan Allah swt, batas mana yang boleh dan mana yang tidak boleh dikerjakan.
- c. Suka sama suka antara pihak yang bersangkutan. Etika ini didasarkan pada firman Allah swt dalam surat An-Nisa' ayat 29 yang artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta bersamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan

jalan perdagangan yang berlaku suka sama suka. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah Maha penyayang padamu".⁴⁹ Etika suka sama suka ini merupakan isyarat bahwa betapa pentingnya hubungan yang harmonis antara pedagang dengan pembeli, produsen dan konsumen, begitu juga antara bawahan dan atasan, karena kedua belah pihak itu saling membutuhkan (interdependensi).

- d. Dilandasi akhlak dan mental yang baik. setiap aktivitas atau pekerjaan yang Islami harus dilandasi oleh akhlak yang mulia, karena itu para pekerja atau karyawan, pedagang harus memiliki akhlak dan sikap mental yang baik.

b. Dimensi Etika Kerja Islam

Navqi yang dikutip oleh Adab, ada lima aspek yang mendasari etika kerja Islam :⁵⁰

- a) *Unity* (kesatuan), Konsep keesaan Allah swt (tauhid) sebagai bentuk hubungan vertical antara manusia dan Tuhannya.
- b) *Equilibrium* (keseimbangan), Konsep ini terkait dengan *adl* (keadilan dan kepemilikan).
- c) *Free will* (kebebasan berkehendak), setiap orang diberi kebebasan untuk mengerjakan sesuai dengan keinginannya sampai pada tingkat

⁴⁹ Kementerian Agama RI, *Mushaf Al-Quran Terjemah*, (Bandung: CV Insan Kamil, 2009), hlm.83.

⁵⁰ Farisul Adab, "Pengaruh Etika Kerja Islam.....", hlm. 50-51.

tertentu, tetapi kebebasan itu harus disertai oleh tanggung jawab kepada Allah swt dan kepada sesama.

- d) *Responsibility* (tanggung jawab), terkait dengan pertanggung jawaban seseorang terhadap segala tindakan yang dilakukan, baik yang berhubungan dengan Allah swt atau berhubungan dengan sesama manusia.
- e) *Benevolence* (kebajikan), setiap muslim didorong untuk beramal kebajikan sesuai dengan kemampuannya tanpa mengharapkn timbal balik dari perbuatannya.

Sedangkan menurut Chanzanagh & Akbarnajed dalam penelitian Jufrizen menjelaskan ada tujuh dimensi etika kerja Islam, yaitu :⁵¹

a) *Work Intention*

Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil yang akan dicapai.

- 1) Meningkatkan iman kepada Allah swt
- 2) Mencapai Ridha Allah swt.

b) *Trusteeship*

Dedikasi terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan kepercayaan (amanah)

c) *Work Type*

Pekerjaan yang baik, tidak melakukan manipulasi, monopoli, suap dan semacamnya bermanfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat.

d) *Work for Islamic Ummah*

⁵¹ Jufrizen, Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis....., hlm. 209.

Kebenaran dan keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan masyarakat.

e) *Justice and Fairness*

Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.

f) *Cooperation & Colaboration*

Kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan.

g) *Work as the only source of ownership*

Bekerja adalah cara untuk mendapatkan sumber penghidupan dan kepemilikan.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan yang bersifat sementara tentang adanya hubungan atau pengaruh antar variabel, dan dibuktikan setelah penelitian ini berhasil diselesaikan :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Linda K. Ticoula (2013), OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Triana Fitriastuti (2013), bahwa hasil hipotesis yaitu variabel OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga korelasi antara kedua variabel tersebut sangat kuat. Selanjutnya dalam penelitian Anak Agung Inten D. dan Anak Agung sagung K. dewi (2016), berdasarkan pengujian hipotesis variabel OCB berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, apabila OCB meningkat,

maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Pada penelitian Anna Suzana (2017) menunjukkan hasil bahwa hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan berada pada tingkat yang sangat kuat yang ditunjukkan dengan angka 0,856 dengan arah yang positif. Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka 74,8% yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh OCB. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yumna Dahlian Putri dan Hamidah Nayati Utami (2017), menunjukkan bahwa semua dimensi variabel OCB (*altruism, civic virtue, sportsmanship, conscientioesnes dan courtesy*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan dan pendapat-pendapat tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Hafiz M Fakhar Zaman, dkk (2012) hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar IWE dengan OCB, IWE mengarah kepada kebajikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kinerja dan perilaku OCB. Sehingga pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara IWE dan OCB positif signifikan. Hal ini menunjukkan adanya efek positif dari IWE terhadap perilaku OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fawzi R pradana dan Mikhriani (2012), menunjukkan bahwa variabel IWE memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Selanjutnya, penelitian yang

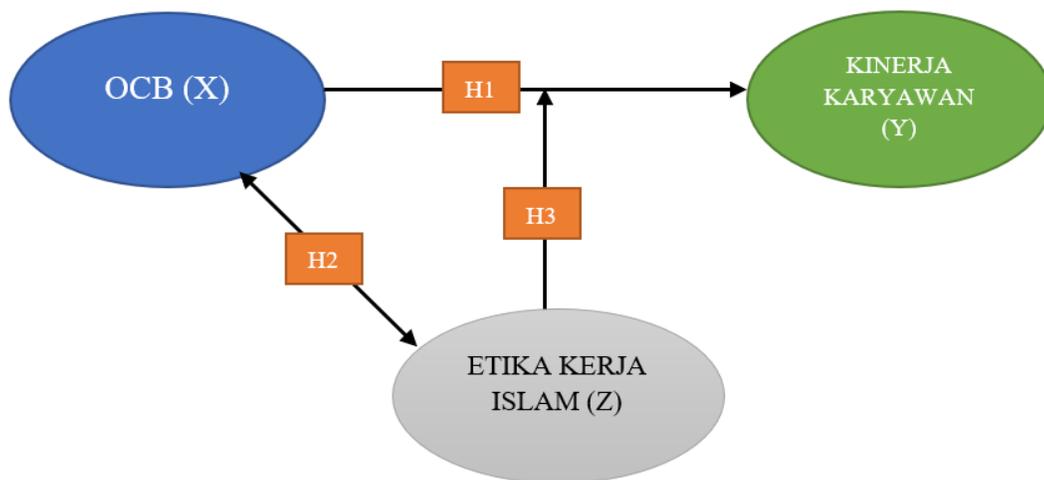
dilakukan oleh Subramaniam Sri Ramalu dan Zulhusni M. Rashid (2016), menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel IWE berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Berdasarkan temuan-temuan pada penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : *Organizational citizenship behavior* (OCB) berhubungan positif signifikan terhadap etika kerja Islam.

Penelitian Sri Rahayuningsih (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa IWE memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini, IWE memperkuat atau memoderasi pengaruh *locus of control* dan *self eficiency* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ima Amaliah dkk (2013), penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara IWE dengan kinerja karyawan, penelitian ini juga didukung dengan penelitian Muhyidin (2017) yang menunjukkan bahwa variabel OCB memediasi antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Dengan kriteria OCB memediasi secara parsial pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Maka, semakin meningkat IWE maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dijumpai OCB. Berdasarkan temuan ini maka dapat dikatakan bahwa, IWE, OCB, dan kinerja karyawan saling memiliki hubungan yang positif signifikan antara satu dengan yang lainnya. Berdasarkan temuan-temuan dari studi terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Etika kerja Islam memperkuat hubungan antara variabel OCB dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas, maka peneliti membuat kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dibuat dalam bentuk skema yang sederhana yang utuh menurut pokok-pokok penelitian dan hubungan antar variabel. Skema yang telah dibuat oleh peneliti, diharapkan mampu menggambarkan bahwa ini merupakan penelitian dan identifikasinya sehingga sumber data dan pengelolaannya terarah. Adapaun kerangka pemikiran pada penelitian ini akan dijelaskan pada gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.¹ Sedangkan hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab dan akibat² antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel *organizational citizenship behavior* (ocb) (X1), terhadap kinerja karyawan Pamella supermarket Yogyakarta (Y), yang dimoderasi dengan variabel etika kerja Islam (M).

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologis normatif. Pendekatan adalah cara pandang atau paradigma yang terdapat dalam suatu bidang ilmu yang selanjutnya digunakan untuk memahami studi.³ Sosiologi adalah ilmu yang mempelajari struktur sosial dan

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 57.

² *Ibid.*, hlm. 59.

³ M. Arif Khoirudin, "Pendekatan Sosiologi Dalam Studi Islam" *Jurnal IAI Tribakti Kediri*, Vol. 25, No. 2, (September 2014), hlm. 403.

proses-proses sosial termasuk perubahan-perubahan sosial.⁴ Menurut khoirudin sosiologi adalah ilmu yang mempelajari hidup dalam masyarakat dan menyelediki ikatan-ikatan antara manusia yang menguasai hidupnya.⁵

B. Subjek dan Objek Penelitian

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah Pamella Supermarket Yogyakarta, Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah karyawan tetap Pamella Supermarket Yogyakarta.

C. Tempat dan Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kota Yogyakarta. Sedangkan lokasi penelitiannya dilakukan pada Pamella Supermarket Yogyakarta. Lokasi penelitian ini dilakukan di Pamella Supermarket Yogyakarta karena Pamella merupakan salah satu bisnis retail di Yogyakarta yang sudah berkembang dan memiliki kemajuan yang baik, hal ini dibuktikan dengan berdirinya 8 cabang Pamella Supermarket di Yogyakarta. Selain itu Pamella juga merupakan salah satu bisnis retail yang menjunjung tinggi nilai-nilai atau prinsip Islam dalam menjalankan bisnisnya.

⁴ *Ibid*, hlm. 395.

⁵ M. Arif Khoiruddin, "Pendekatan Sosiologi Dalam Studi Islam" *Jurnal IAI Kediri*, Vol. 25, No. 2, (September 2014), hlm. 393-394.

D. Variable dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel

Variable penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Pada umumnya variable dibedakan menjadi dua jenis, yaitu : variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen). Pada penelitian ini menggunakan tiga variable, yaitu : variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderator.

2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁷ Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas yaitu :

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengertian OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi, Organ et al. yang dikutip dalam Rahmanto. OCB juga sering disebut dengan pekerjaan *extr role*,

⁶ *Ibid.*, hlm. 61

⁷ *Ibid.*

perilaku *extra role* ini adalah melakukan pekerjaan diluar dari kewajiban yang mana tidak berpatok dengan kompensasi yang akan didapatkan, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, OCB lebih kepada perilaku sosial dari setiap individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan seperti contohnya dalam lingkungan perusahaan, ia mengerjakan pekerjaan rekan kerjanya dengan sukarela yang sudah pasti pekerjaan tersebut bukan termasuk kewajibannya. Untuk mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam penelitian ini menggunakan beberapa indicator antara lain:

- a) *Altruism*
- b) *Courtesy*
- c) *Sportmanship*
- d) *Civic virtue*
- e) *Conscientiousness*

3. Variabel Terikat (Dependenden)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat juga sering disebut variabel output, kriteria dan konsekuen.⁸ Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kinerja Karyawan

⁸ *Ibid.*

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu, atau kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Kusnadi dalam Utami dan Putri mengatakan kinerja merupakan suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Dengan kata lain kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sebagai tolak ukur dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

Indikator yang digunakan oleh Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Ridwan:⁹

- a) *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan)
- b) *Quality of output* (kualitas yang dihasilkan)
- c) *Time of output* (jangka waktu)
- d) *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja)
- e) *Cooperativeness* (sikap koperatif)

⁹ Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan", *Jurnal Trikonomika*, Vol.12 No.1 (Juni 2013), hlm. 74-75.

2. Variabel Moderator

Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel ini juga biasanya disebut sebagai variabel independen kedua.¹⁰

Hubungan variabel OCB dengan variabel kinerja karyawan akan semakin kuat jika etika kerja Islamnya baik namun jika etika kerja Islamnya kurang baik maka hubungan akan lemah. Adapun variabel moderator pada penelitian ini adalah etika kerja Islam.

a. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam atau yang biasa dikenal dengan *Islamic work etich* (IWE) adalah sebagai perangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Quran dan Sunnah mengenai kerja, Sukri dan Owoyemi yang dikutip oleh Ardhiyyan dan Setiaji. Etika kerja Islam menurut Ali dan Owaihan yang dikutip dalam Pradhana dan Mikhriani adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.¹¹ Adapun indikator yang

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 62

¹¹ Fawzi Rizki Pradhana, Mikhriani, “Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen)”, *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol.3 No.1 (Januari-Juni 2017), hlm. 38.

digunakan untuk mengukur etika kerja Islam adalah: Chanzanagh dan Akbarnajed ada tujuh dimensi etika kerja Islam :¹²

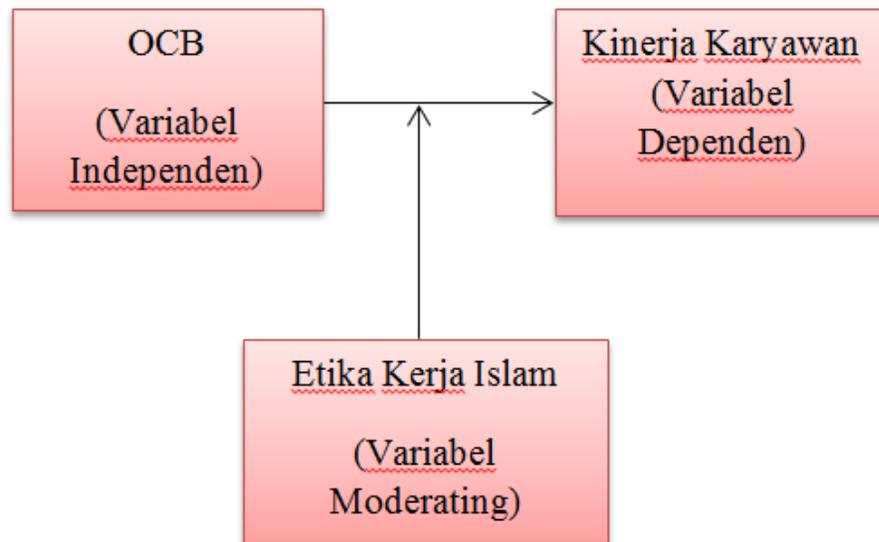
- a) *Work intention*
- b) *Trusteeship*
- c) *Work type*
- d) *Work for Islamic ummah*
- e) *Justice and fairness*
- f) *Cooperation & Colaboration*
- g) *Work as the only source of ownership*

Di bawah ini adalah tabel 2 instrumen penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman penyusunan angket. Angket atau kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa kuisisioner penelitian terdahulu, hal ini digunakan agar dapat mengurangi eror pada angket.

¹² Hamid Ebadollahi Chanzanagh, Mahdi Akbarnajed, "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society", *Jurnal Procedia Social and Behavioral*, (2011), hlm. 919.

Tabel. 2 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Rujukan	Item
1	OCB	1) <i>Altruism</i> 2) <i>Courtesy</i> 3) <i>Civic virtue</i> 4) <i>Sportsmanshi p</i> 5) <i>Concientoius ness</i>	Podsakoff et al. dalam Triana Fitorasturi (2013).	1- 5 6 -9 10-13 14 -17 18-21
2	Kinerja Karyawan	1) <i>Quantity of output</i> 2) <i>Quality of output</i> 3) <i>Time of output</i> 4) <i>Presence at work</i> 5) <i>Cooperative ness</i>	Mathis dan Jackson, dalam Ridwan (2013).	22- 25 26- 29 30-32 33-36 37-40
3	Etika kerja Islam	1) <i>Work Intention</i> 2) <i>Trusteeship</i> 3) <i>Work Type</i> 4) <i>Work for Islamic Ummah</i> 5) <i>Justice & Fairness</i> 6) <i>Cooperation &Colaborati on</i> 7) <i>Work as the only source of ownership</i>	Chanzanagh dan Akbarnajed	41-44 45-48 49-52 53-56 57-59 60-63 64-67



Gambar. 2 Hubungan Antara Variabel Moderating dan Variabel Independen dan Dependen

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹³ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta yang berjumlah 476 orang. Pada penelitian ini menggunakan *sampling purposive*. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.¹⁴ Adapun ketentuan tersebut antara lain:

- a. Responden merupakan seluruh karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta.

¹³ *Ibid.*, hlm. 117.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 124.

- b. Responden merupakan pemeluk agam Islam, karena dalam penelitian ini meneliti mengenai etika kerja Islam.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah metode angket atau kuisisioner terstruktur. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁵ Adapun materi kuisisioner yang akan disebarakan berisi tentang pernyataan-pernyataan dan pertanyaan yang meliputi *organizational citizenship behavior* (OCB), kinerja karyawan, dan etika kerja Islam. Jawaban dari angket ini akan diukur dengan menggunakan *continuous rate scale* yaitu, skala kuantitatif dan termasuk skala rasio, karena termasuk skala rasio (angka) maka seluruh operasi aritmatika bisa dilakukan tanpa kendala,¹⁶ termasuk ketika peneliti menggunakan analisis PLS. *Countinous rate scale* merupakan skala dengan dua alternative jawaban yang saling bertolak belakang *bipolar*, seperti tidak yakin dengan sangat yakin, tidak setuju dan sangat setuju. Skala bipolar sangat tepat digunakan dalam penelitian sifat dan perilaku.¹⁷ *Countinous rating scale* memiliki nilai jawaban dari angka 1 sampai 10, seperti pada umumnya responden diminta untuk menyilang atau

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 199.

¹⁶ Anton Priyo Nugroho, “ Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah”, *Disertasi Doktor*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015,hlm. 152.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 153.

H. Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan. Valid artinya bahwa setiap item pertanyaan atau pernyataan yang tersaji dalam kuisioner sudah mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian *partial least square* (PLS) yang digunakan dengan media komputer. Untuk menguji validitas PLS menggunakan tiga cara yaitu validas konstruk, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi Hartono dalam Jogiyanto.¹⁹

Dalam metode ini jika nilai loading faktor > 0.5 dianggap signifikan secara partikal. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan faktor loading dalam menginterpretasikan matrik. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* $> 0,7$, *Communality* > 0.5 , dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5 Chin dalam Jogiyanto.²⁰

¹⁹ Jogiyanto, Willy Abdilah., *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*, (Yogyakarta : BPFE, 2014), hlm. 60.

²⁰ *Ibid.*

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Adapun metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Berikut tabulasi parameter uji validitas dalam PLS²¹:

Table 3 Parameter Uji Validitas dalam Model PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	<i>Loading Factor</i> <i>AVE</i> <i>Communality</i>	>0.7 >0.5 >0.5
Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten <i>Cross loading</i>	Akar AVE > korelasi variabel laten Lebih dari 0.7 dalam satu variabel.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reabilitas menggunakan metode *partial least squares* (PLS) dengan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of thumb* nilai *alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari > 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima hal ini dipaparkan

²¹ *Ibid.*, hlm. 61

oleh Hair et al yang dikutip dalam Jogiyanto dan Willy.²² Jika yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu diatas > 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau memenuhi uji reabilitas.

I. Teknik Analisis Data

a. Partial Least Square

Pada penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah *partial least square* (PLS). PLS adalah teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen dan variabel independen. PLS adalah salah satu metode sistematis SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*) dan multilinearitas.²³ PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variable laten (*prediction*).

Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi *outer model* dan *inner model*.²⁴ Di dalam PLS dikenal dengan dua macam evaluasi model, yaitu pengukuran *outer model* dan pengukuran *inner model*. *Outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentukan konstruk laten dan *composite reliability* serta

²² *Ibid.*, hlm. 62

²³ *Ibid.*, hlm. 11

²⁴ *Ibid.*, hlm. 57

cronbach alpha untuk blok indikatornya. Sedangkan *inner model* dilakukan untuk memprediksikan hubungan antara variable laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, Stone-Geisser (1975) dalam Ghazali (2015).²⁵

b. Pengukuran *Outer Model*

Dalam pengukuran *outer model* dengan cara menguji validitas convergent dan discriminant. Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Uji validitas convergent dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading factor >0.70 .

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkolerasi tinggi. Cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70 .

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat

dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability, rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* > 0.70 , meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima Hair et al. dalam Jogiyanto.²⁶

c. Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

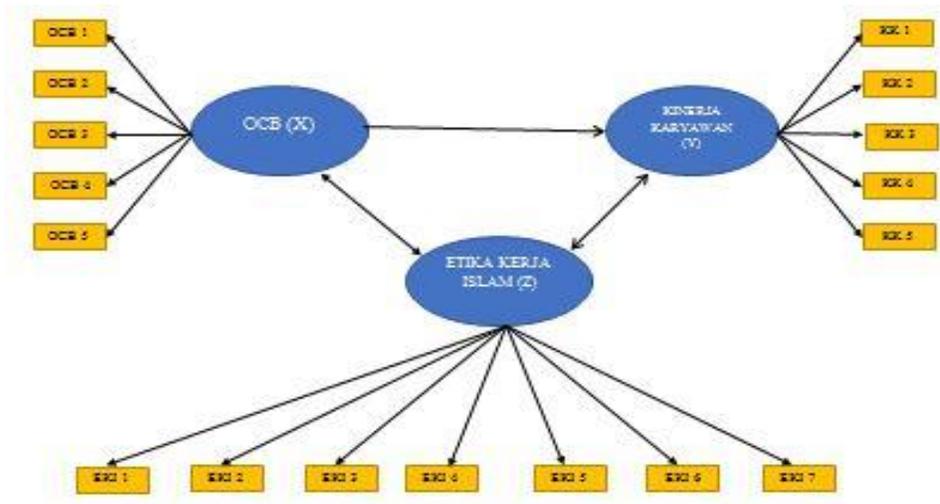
Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel independen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.²⁷ Sebagai contoh jika nilai R^2 sebesar 0,7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 70%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diajukan.

Sedangkan menurut Ghazali Dalam menilai *inner model* dengan PLS, dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural (*inner model*). Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Rule of thumb R-Squares yang digunakan adalah sebesar 0.67,

²⁶ *Ibid.*, hlm.62.

²⁷ *Ibid.*

0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah Chin dalam Ghazali.²⁸ Adapun model penelitian dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3 Model PLS 2018.

²⁸ Ghazali, *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (Semarang : Universitas Diponegoro Semarang), hlm. 70.

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pamella Supermarket Yogyakarta

Pamella supermarket merupakan salah satu perusahaan ritel yang berbentuk swalayan atau organisasi bisnis (perdagangan) yang berada di Yogyakarta yang menyediakan berbagai macam barang kebutuhan sehari-hari seperti sembako, serta peralatan kantor, sekolah, alat tulis, peralatan dapur, kosmetik, obat-obatan dan masih banyak lainnya yang didirikan oleh Ibu Hj Noor Liesnani Pamella. Pamella merupakan salah satu swalayan nirlaba dan salah satu swalayan yang menjalankan prinsip-prinsip ekonomi Islam, seperti contohnya pamella tidak menjual produk-produk haram, atau produk-produk yang lebih banyak mengandung *madhorot* dari pada manfaatnya seperti rokok, minuman keras, dan lain sebagainya.

Pamella berdiri sejak September 1975 yang berawal dari warung kecil berukuran 5x5 meter dan modal awal sebesar Rp250.000,00, hingga saat ini telah berdiri 7 cabang pamella supermarket dan 1 kantor atau supermarket pusat yang berada di jl. Kusumanegara No.135-141 Yogyakarta, 7 cabang lainnya tersebar di Yogyakarta, antara lain sebagai berikut :¹

1. Pamella Dua – Jl. Pandean 16 Yogyakarta
2. Pamella Tiga – Jl. Wonocatur No.377 Banguntapan Bantul

¹ <http://pamellagroup.com/berita/page/4>, diakses pada hari senin 7 Mei 2018 jam 10.22

3. Pamela Empat – Jl. Pramuka No.84 YK
4. Pamela Enam- Jl. Raya Candigebang Condong Catur Sleman YK
5. Pamela Tujuh- Purwomartani, Kalasan Sleman YK
6. Pamela Delapan- Jl. Lowanu No.88 YK
7. Pamela Sembilan- Jl. K.H Agus Salim 115, Ledoksari, Wonosari Gunung Kidul YK.

Hal ini tidak terlepas dari kerja keras dan ketekunan ibu Noor Liesnani Pamela yang merupakann owner sekaligus general manager dari Pamela Supermarket Yogyakarta dalam merintis usaha ritel ini. Kemajuan yang dialami oleh Pamela merupakan salah satu bukti bahwasannya masyarakat memang menggemari pamella sebagai swalayan untuk membeli dan melengkapi kebutuhan-kebutuhan hidup. Hal lain yang menjadikan Pamela menjadi salah satu swalayan yang digemari oleh masyarakat adalah menjual produk dengan harga yang murah, karena Pamela tidak mengambil keuntungan materi yang tinggi sehingga masyarakat dari golongan menengah ke bawah hingga menengah ke atas dapat berbelanja di Pamela untuk memenuhi kebutuhan. Selain itu, keberhasilan Pamela Supermarket Yogyakarta juga didukung dengan adanya kualitas SDM yang baik dan produktif dari para karyawannya. SDM merupakan asset penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Alat, teknologi dan sistem yang canggih pun tidak akan menjamin keberhasilan dari suatu organisasi tanpa adanya dukungan dari SDM

yang berkualitas. Jumlah seluruh karyawan Pamela sebanyak 476 orang yang tersebar diseluruh cabang Pamela Supermarket Yogyakarta. Kemajuan Pamela juga dilatar belakangi oleh visi dan misi perusahaan yang baik, dan berjalan dengan baik sehingga Pamela bisa mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi yang telah ditargetkan. Berikut visi dan misi Pamela Supermarket Yogyakarta :²

Visi:

Menciptakan *brand image* Pamela Supermarket sebagai trendsetter Supermarket Muslim di daerah istimewa Yogyakarta.

Misi:

1. Menerapkan system ekonomi yang Islami
2. Membantu upaya pemerintah dalam menyelesaikan masalah pengangguran dengan menyediakan lapangan kerja yang layak.
3. Meningkatkan kualitas SDM sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami.
4. Senantiasa memperbaiki system manajemen Pamela Supermarket menuju manajemen yang professional.
5. Memperluas jaringan bisnis melalui ikatan kemitraan dengan pengusaha kecil dan koperasi

² *Ibid.*

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Hasil penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Penyebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Total Penyebaran	200 Kuisisioner
Total Pengambilan	160 Kuisisioner
Persentase Tingkat Pengambilan ($160/200*100$)	80 %
Jumlah Responden	200
Kuisisioner yang diolah	160

Sumber : Data Primer diolah 2018.

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwasannya, responden dalam penelitian ini sebanyak 200 responden serta jumlah penyebaran kuisisioner sebanyak 200 kuisisioner, akan tetapi hanya 160 kuisisioner yang kembali dan dapat diolah.

a. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan, pengaruh OCB terhadap etika kerja Islam dan untuk mengetahui apakah

etika kerja Islam dapat memoderasi antara OCB dan kinerja karyawan. Hasil dari penyebaran kuisioner sebanyak 200 responden dan yang kembali dan dapat diolah hanya sebanyak 160 kuisioner, didapat beberapa karakteristik responden seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, lama bekerja dan lain sebagainya. Di bawah ini adalah pemaparan karakteristik responden pada penelitian ini :

1) **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data di bawah ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan pamella supermarket Yogyakarta berdasarkan hasil pengembalian kuisioner, yang akan disajikan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1	Laki-laki	70	43,75%
2	Perempuan	90	56,25%
Total		160	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018.

2) **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik selanjutnya adalah berdasarkan rentang usia. Data ini digunakan untuk mengetahui usia para karyawan Pamella Supermarket, berikut tabel 6 pemaparan responden berdasarkan usia :

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	35	21,87%
2	21-30 tahun	55	34,37%
3	31-40 tahun	40	25,00%
4	41-50 tahun	30	18,76%
Total		160	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Pamella supermarket Yogyakarta berusia 21-30 tahun sebesar 34,37% dengan jumlah karyawan sebanyak 55 orang.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data ini diperlukan guna mengetahui jenjang pendidikan para karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMA/ Sederajat	82	51,25
2	Diploma	58	36,25%

3	Strata 1 (S1)	20	12,5%
4	Strata 2 (S2)	-	-
Total		160	100%

Sumber Data Primer Diolah 2018.

Berdasarkan keterangan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta adalah SMA/ sederajat sebesar 51,25% sebanyak 82 orang.

2. Analisis Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data adalah Smart PLS3 (*Partial Least Square*). PLS dikenal dengan dua evaluasi model yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Analisis data yang diolah dalam penelitian ini berdasarkan dari data yang didapat melalui 160 responden yaitu karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta, yang mana analisis data tersebut dapat dilihat di bawah ini:

1. Evaluasi Measurment (*Outer Model*)

a. Uji Validitas Konvergen

Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* yang diolah

dengan alat bantu yaitu SmartPLS 3.0. langkah pertama yang dilakukan dalam tahap ini adalah memasukan data mentah dengan format excel CSV *comma delimited*, barulah data tersebut dapat diolah menggunakan SmartPLS.

Uji validitas konvergen dilihat dari skor AVE (*average variance extracted*) dan *communality* yang masing- masing harus bernilai diatas 0,5. Sebelum kita menguji nilai AVE dan *communality*, harus terlebih dahulu melihat *skor loading* dari setiap indikator, yang mana nilai *skor loading* $>0,7$,³ dan apabila terdapat indikator yang memiliki nilai skor loading $<0,7$ maka indikator ini dapat dihapus dari konstruknya (variabel). Hasil dari *skor loading* setiap indikator terhadap konstruknya dapat dilihat dalam tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 Skor Loading Konstruk OCB

Indikator OCB	Nilai Skor Loading	Keterangan
OCB1	0,641	Dikeluarkan
OCB 2	0,776	Dilanjutkan
OCB3	0,779	Dilanjutkan
OCB4	0,750	Dilanjutkan

³ Jogiyanto, *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square)...*, hlm. 79.

OCB5	0,693	Dikeluarkan
OCB6	0,753	Dilanjutkan
OCB7	0,767	Dilanjutkan
OCB8	0,801	Dilanjutkan
OCB9	0,805	Dilanjutkan
OCB10	0,862	Dilanjutkan
OCB11	0,871	Dilanjutkan
OCB12	0,799	Dilanjutkan
OCB13	0,759	Dilanjutkan
OCB14	0,695	Dikeluarkan
OCB15	0,746	Dilanjutkan
OCB16	0,803	Dilanjutkan
OCB17	0,770	Dilanjutkan
OCB18	0,853	Dilanjutkan
OCB19	0,780	Dilanjutkan
OCB20	0,802	Dilanjutkan
OCB21	0,840	Dilanjutkan

Sumber: Data Primer Pengolahan dengan PLS 2018

Tabel 9 Skor Loading Konstruk Kinerja Karyawan

Konstruk Kinerja Karyawan	Nilai Skor Loading	Keterangan
KK22	0,815	Dilanjutkan
KK23	0,859	Dilanjutkan
KK24	0,806	Dilanjutkan
KK25	0,848	Dilanjutkan
KK26	0,719	Dilanjutkan
KK27	0,729	Dilanjutkan
KK28	0,773	Dilanjutkan
KK29	0,796	Dilanjutkan
KK30	0,838	Dilanjutkan
KK31	0,804	Dilanjutkan
KK32	0,546	Dikeluarkan
KK33	0,699	Dilanjutkan
KK34	0,679	Dilanjutkan
KK35	0,812	Dilanjutkan
KK36	0,806	Dilanjutkan
KK37	0,826	Dilanjutkan
KK38	0,832	Dilanjutkan
KK39	0,662	Dilanjutkan

KK40	0,618	Dilanjutkan
------	-------	-------------

Sumber: Data primer diolah dengan PLS 2018.

Tabel 10 SKor Loading Konstruk Etika Kerja Islam

Konstruk Etika Kerja Islam	Nilai Skor Loading	Keterangan
EKI 41	0,796	Dilanjutkan
EKI42	0,654	Dikeluarkan
EKI43	0,623	Dikeluarkan
EKI44	0,654	Dikeluarkan
EKI45	0,821	Dilanjutkan
EKI46	0,729	Dilanjutkan
EKI47	0,804	Dilanjutkan
EKI48	0,799	Dilanjutkan
EKI49	0,857	Dilanjutkan
EKI50	0,774	Dilanjutkan
EKI51	0,835	Dilanjutkan
EKI52	0,821	Dilanjutkan
EKI53	0,548	Dikeluarkan
EKI54	0,746	Dilanjutkan
EKI55	0,675	Dilanjutkan

EKI56	0,713	Dilanjutkan
EKI57	0,860	Dilanjutkan
EKI58	0,733	Dilanjutkan
EKI59	0,803	Dilanjutkan
EKI60	0,796	Dilanjutkan
EKI61	0,811	Dilanjutkan
EKI62	0,780	Dilanjutkan
EKI63	0,857	Dilanjutkan
EKI64	0,682	Dikeluarkan
EKI65	0,786	Dilanjutkan
EKI66	0,724	Dilanjutkan
EKI67	0,650	Dikeluarkan

Sumber: Data Primer Diolah Dengan PLS 2018.

Tabel 11 AVE dan *Communality*

Konstruk	Nilai AVE	<i>Communality</i>
OCB	0,637	0,637
Kinerja Karyawan	0,660	0,660
Etika Kerja Islam	0,660	0,660

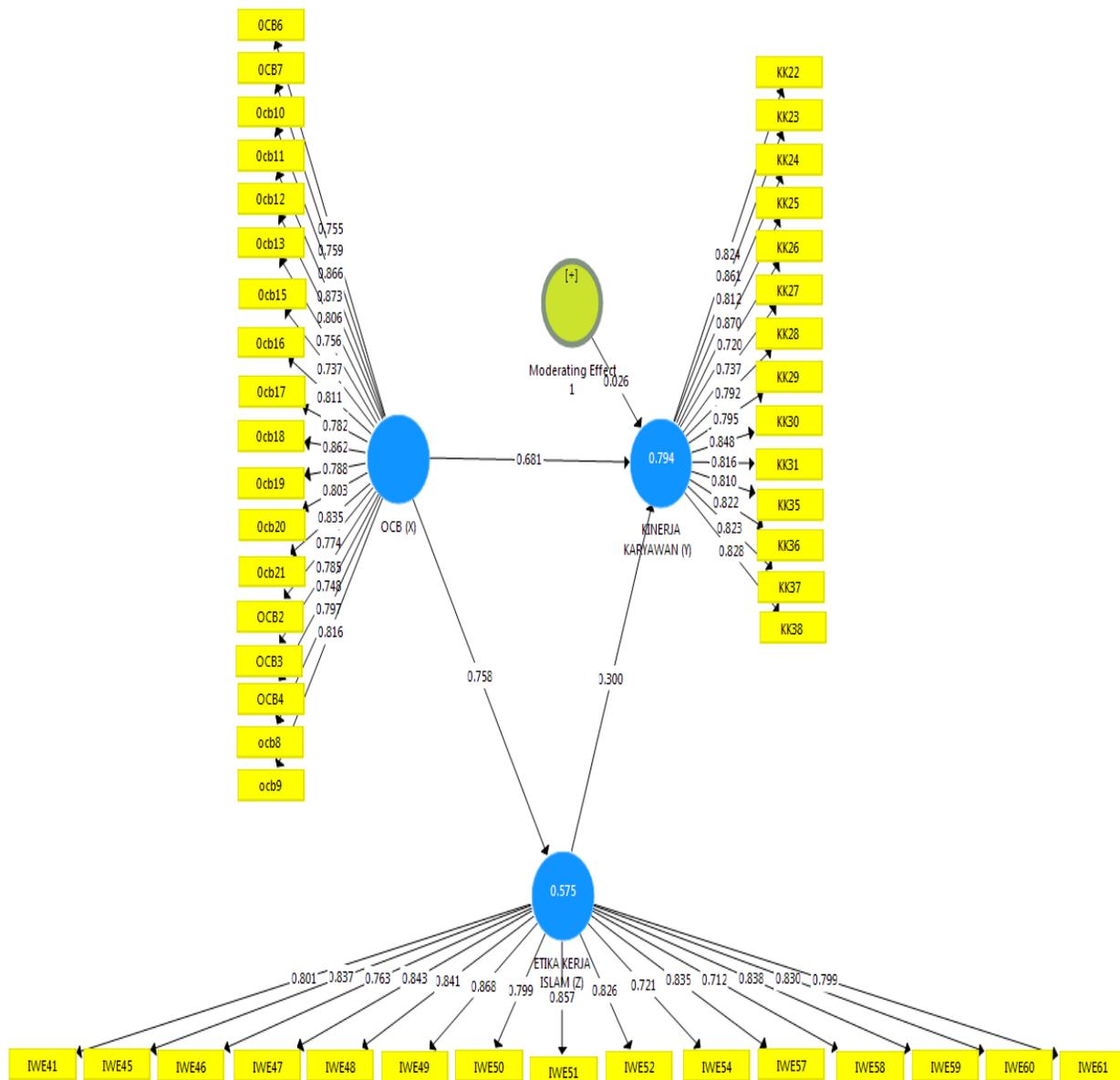
Sumber: Data Primer Diolah dengan PLS 2018

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *factor loading* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 3 konstruk / variabel dengan jumlah masing-masing indikator yaitu, OCB 5 indikator, kinerja karyawan 5 indikator dan etika kerja Islam 7 indikator. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada tabel 8 dan tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstruk OCB diukur dengan 18 indikator. Semua indikator memiliki faktor loading di atas 0,7 dan nilai AVE > 0,5 serta *Communality* > 0,5.
- b) Konstruk kinerja karyawan diukur dengan 18 indikator. Semua indikator memiliki faktor loading di atas 0,7, nilai AVE > 0,5 dan *Communality* > 0,5.
- c) Konstruk Etika kerja Islam diukur dengan 21 indikator. Semua memiliki faktor loading di atas 0,7, nilai AVE > 0,5 dan *communality* > 0,5.

Berdasarkan hasil faktor loading yang sudah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini mempunyai *convergent validity* yang baik.

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini:



Gambar 4 Output Model Pengukuran dengan PLS 2018.

Sumber: Data Primer diolah.

b. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* digunakan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk atau variabel akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan konstruk lain. Penilaian *discriminant validity* berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya atau dengan membandingkan akar nilai AVE, berikut ini tabel 12 *cross loading* dalam penelitian ini :

Tabel 12 *Discriminant Validity*

Indikator	OCB	Kinerja Karyawan	Etika kerja Islam
OCB 2	0,774	0,643	0,572
OCB 3	0,785	0,669	0,581
OCB 4	0,748	0,668	0,591
OCB 6	0,755	0,660	0,616
OCB7	0,759	0,627	0,542
OCB 8	0,797	0,691	0,604
OCB 9	0,816	0,677	0,666
OCB 10	0,866	0,757	0,660
OCB 11	0,873	0,752	0,653
OCB 12	0,806	0,643	0,540
OCB 13	0,756	0,661	0,549
OCB 15	0,737	0,676	0,483
OCB 16	0,811	0,677	0,584
OCB 17	0,782	0,660	0,511

OCB 18	0,862	0,720	0,690
OCB 19	0,788	0,720	0,690
OCB 20	0,803	0,717	0,649
OCB 21	0,835	0,804	0,679
KK 22	0,763	0,824	0,585
KK 23	0,763	0,861	0,660
KK 24	0,671	0,812	0,580
KK 25	0,752	0,870	0,700
KK 26	0,516	0,720	0,460
KK 27	0,544	0,737	0,453
KK 28	0,636	0,792	0,526
KK 29	0,769	0,795	0,660
KK 30	0,754	0,848	0,593
KK 31	0,749	0,816	0,687
KK 35	0,717	0,810	0,663
KK 36	0,741	0,822	0,693
KK 37	0,750	0,823	0,682
KK 38	0,744	0,823	0,682
EKI 41	0,595	0,616	0,801
EKI 45	0,620	0,616	0,837
EKI 46	0,594	0,637	0,763
EKI 47	0,681	0,714	0,843
EKI 48	0,574	0,634	0,841
EKI 49	0,690	0,715	0,868
EKI 50	0,605	0,572	0,799
EKI 51	0,620	0,640	0,857
EKI 52	0,587	0,594	0,826

EKI 54	0,528	0,530	0,721
EKI 57	0,680	0,641	0,835
EKI 58	0,581	0,552	0,712
EKI 59	0,587	0,617	0,838
EKI 60	0,626	0,636	0,830
EKI 61	0,640	0,631	0,799

Sumber: Data Primer diolah dengan PLS 2018.

Berdasarkan data di atas nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik, oleh karena nilai korelasi antara indikator konstruknya lebih besar dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya.

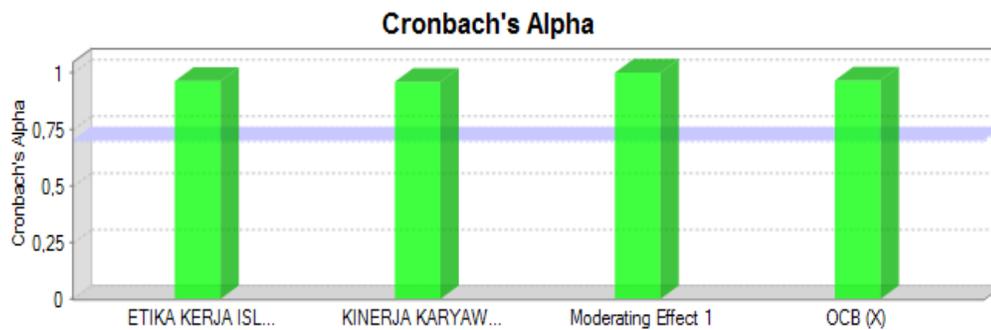
a. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas konstruk dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Untuk dapat dinyatakan bahwa suatu konstruk reliable maka, nilai *cronbach's alpha* harus $> 0,6$ dan *composite reliability* $> 0,7$. Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari Smart PLS:

Tabel 13 Nilai Cronbach's alpha dan Composite Realibility

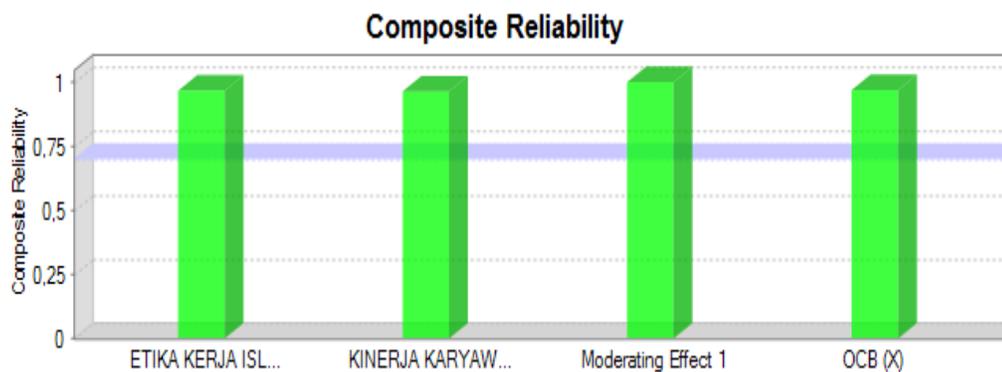
Konstruk	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
OCB	0,966	0,969
Kinerja Karyawan	0,960	0,964
Etika Kerja Islam	0,963	0,967

Sumber: Data Primer diolah, 2018



Gambar 5 Grafik Cronbach's Alpha setiap Konstruk

Sumber: Data Primer diolah dengan PLS, 2018



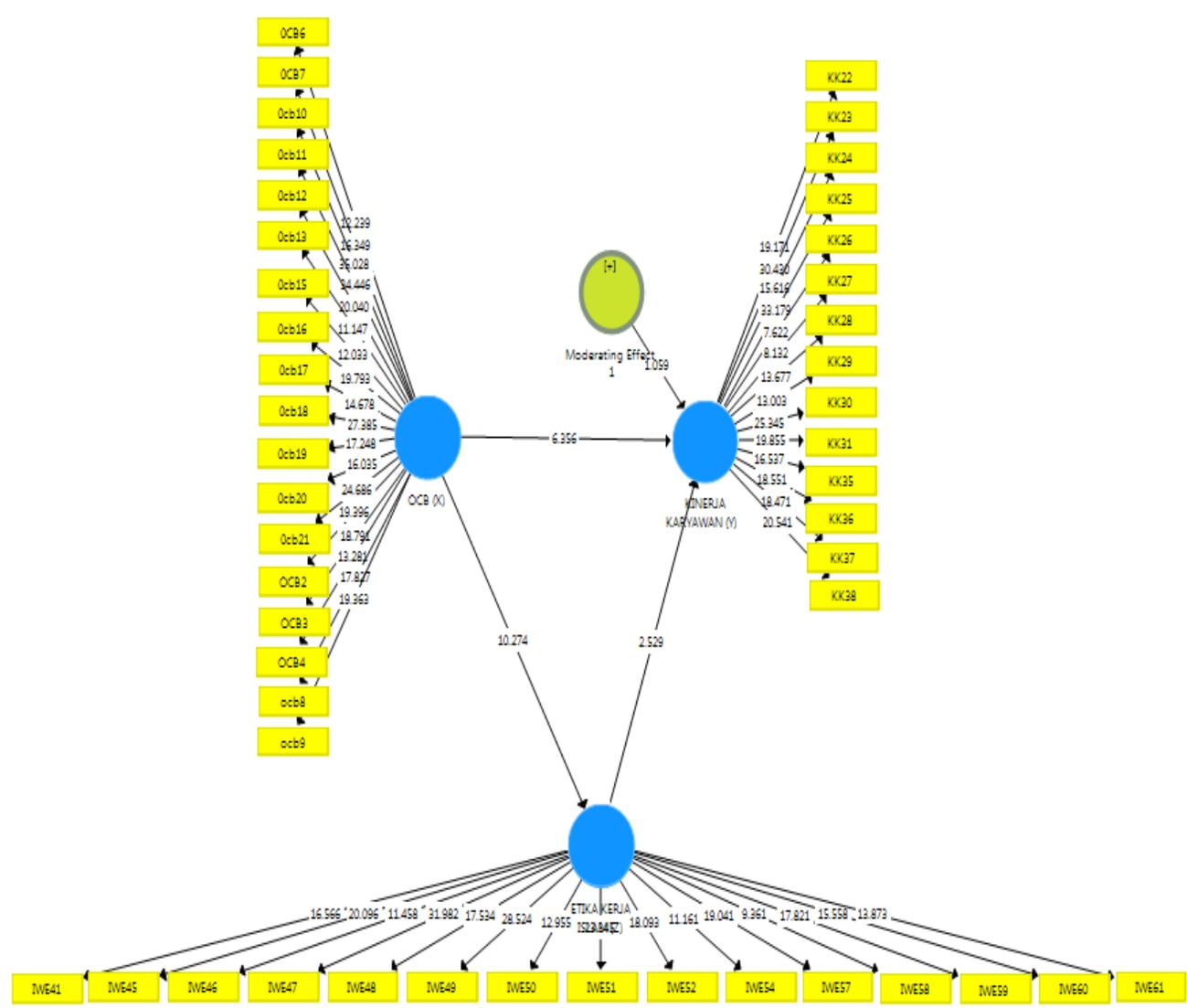
Gambar 6 Grafik Composite Reliability Setiap Konstruk

Sumber: Data Primer diolah dengan PLS, 2018

2. Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai *koefisien path* untuk variabel independen

yang kemudian disignifikan dengan melihat nilai *P value* setiap *path* atau jalur. Adapun model struktural (inner model) pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 7 di bawah ini:



Gambar 7 Inner Model PLS 2018

Sumber: Data Primer diolah 2018

Untuk menilai signifikan model prediksi dalam model struktural dalam PLS, dilihat dari nilai *PValue* antara variabel independen ke variabel dependen yang tertera dalam tabel *path coefficients* di bawah ini:

Tabel 14 *Path Coefficient (Mean,STDEV<P-Value)*

Konstruk	Original Sample Estimate	Sample Mean (M)	T Statistics	Stand Deviation	P-Value
OCB-> KK	0,681	0,675	6,356	0,107	0,000
OCB-> EKI	0,758	0,754	10.274	0,074	0,000
Modderating Effect	0,026	0,021	1.059	0,025	0,290

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dalam penelitian ini nilai tingkat signifikan sebesar $<0,05$. Berdasarkan hasil pengujian model structural yang sudah ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa konstruk/ variabel OCB berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan, selanjutnya untuk konstruk OCB juga berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk etika kerja Islam, serta diketahui bahwasannya variabel etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan. Untuk lebih lanjut akan dijelaskan pada subbab berikut ini.

3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari nilai *T-statistic* dan nilai *P-Values* pada tabel di atas, maka hasil pengujian serta pembahasan untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1 (H1) dan Pembahasan

H0: Tidak terdapat pengaruh positif signifikan variabel OCB terhadap variabel kinerja karyawan Pamela Supermarket Yogyakarta.

Ha: Terdapat pengaruh secara positif signifikan variabel OCB terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 0.3 menunjukkan nilai *T-statistik* sebesar 6,356 yang mana nilai ini lebih besar dari *T tabel* > 1,96, dan nilai *P-Value* sebesar 0,000, Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara OCB dengan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anna Suzana (2017) dan penelitian Linda K Ticoalu (2013). Hal ini juga mendukung teori yang dikembangkan oleh waltz dan Nihoff yang menunjukkan adanya tingkat efektifitas dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan adanya perilaku OCB pada seorang karyawan.

Dengan adanya perilaku OCB ini pada karyawan Pamela maka akan membuat kualitas kinerja karyawan Pamela meningkat dan terus membaik. Perilaku OCB yang sering didekatkan dengan istilah *helping*

behavior atau dalam Islam yang dikenal *attawun* (tolong menolong), OCB juga merupakan konsep *habbluminnas* (hubungan antara manusia) yang dikenal dalam Islam. Allah swt telah memerintahkan kepada umat muslim untuk memiliki hubungan yang baik antar sesama manusia, salah satunya dengan saling tolong menolong, karena sejati manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa saling berdampingan satu sama lain. Seperti yang sudah dijelaskan dalam surat Al-Hujurat ayat 13 yang artinya: “*Hai manusia sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah adalah orang yang bertakwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal*” (QS: Al-Hujurat 13: 49).⁴

Dari penjelasan ayat di atas dapat difahami bahwa manusia sejak pertama kali tidak akan bisa hidup sendiri tanpa adanya bantuan dari orang lain, hubungan *habbluminnas* berkaitan langsung dengan akhlak manusia. Jika seorang manusia memiliki *habbluminnas* yang baik maka secara tidak langsung ia memiliki akhlak yang baik pula. Konsep OCB sangat mengajarkan kita bagaimana keikhlasan yang sesungguhnya. Perilaku OCB memiliki perilaku lebih dari standar *job descriptionnya*, yang mana

⁴ Kementrian Agama RI, *Mushaf Al-Quran Terjemah*, (Bandung : CV Insan Kamil, 2009), hlm. 517.

seseorang rela membantu rekan kerjanya tanpa mengharapkan *reward* dari rekan kerjanya maupun atasannya, ia menanamkan keikhlasan dan hanya mengharapkan ridha Allah swt.

Perilaku OCB memiliki manfaat atau urgensi pada seluruh organisasi maupun perusahaan tidak hanya bermanfaat bagi satu atau beberapa pihak saja, mengapa demikian karena dengan adanya perilaku OCB membuat karyawan Pamela bekerja dengan baik, dan bersedia bekerja diluar *job description*-nya, atau bersedia bekerja diluar aturan formal organisasi (*extra-role*). Dengan adanya kinerja karyawan yg baik karena didukung oleh perilaku OCB maka hal ini dapat membuat konsumen Pamela juga merasa puas dalam pelayanan Supermarket, karena perilaku OCB dapat menguntungkan seluruh aspek yang terdapat pada suatu organisasi, begitu pula dengan pelayanan yang baik kepada konsumen termasuk pada kinerja yang baik. Hal ini terlihat pada pembangunan atau pembukaan cabang baru Pamela 9 yang berada di Wonosari Gunung kidul pada bulan Mei 2018. Pembukaan cabang baru ini merupakan adanya permintaan dan tingkat keinginan berbelanja konsumen Pamela yang meningkat, sedangkan keinginan konsumen yang tinggi untuk berbelanja di Pamela Supermarket dikarenakan salah satu faktorya adalah kualitas pelayanan karyawan yang baik serta harga produk yang tidak terlalu mahal. Fenomena ini didukung dengan temuan pada penelitian Ariani DW (2008) bahwa OCB merupakan perilaku yang

positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi.⁵ Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Gibson et al yaitu bahwa OCB sangat berpengaruh dan penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. dengan ini dapat disimpulkan bahwa organisasi harusnya memaksimalkan dan selalu mendorong setiap karyawan dalam berperilaku OCB supaya dapat mendatangkan keuntungan dan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) yang berbunyi *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta terbukti dan dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2 (H2) dan Pembahasan

H0: Tidak terdapat pengaruh positif signifikan variabel OCB terhadap variabel etika kerja Islam pada karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta.

Ha: Terdapat Pengaruh Positif signifikan variabel OCB terhadap Variabel etika kerja Islam pada karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hasil nilai t hitung atau *T-Statistik* sebesar 10,274 yang mana nilai T-statistik lebih besar dari

⁵ D. Wahyu Ariani, "Pengaruh Faktor Disposisional dan Situasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional : Kasus pada Industri Perbankan di Indonesia", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 23 No,3 Tahun 2008, hlm. 18.

nilai *T-tabel* >1,96 dan nilai *P-Value* sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara OCB dengan etika kerja Islam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardiyyan Taufiq dan Setiaji Danang (2017), penelitian Pradana Rizki (2017), serta penelitian Ramalu Sri dan Rashid M (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan serta hubungan yang baik antara OCB dengan etika kerja Islam, dengan kata lain seorang karyawan yang menerapkan etika kerja Islam akan memiliki jiwa atau perilaku OCB yang tinggi begitu pula sebaliknya.

Pamella Supermarket Yogyakarta merupakan salah satu supermarket atau yang berpegang teguh dengan prinsip-prinsip bisnis Islam dalam menjalankan fungsinya sebagai bisnis ritel, seperti contoh yang sudah disebutkan di atas bahwa Pamella tidak menjual produk-produk non halal, tidak menjual produk-produk yang mendatangkan lebih banyak *madhorot* atau sisi negatif seperti contohnya produk rokok. Dengan adanya pengujian ini dapat kita ketahui jika Pamella tidak hanya menjalankan prinsip-prinsip Islam pada proses penjualan produknya saja, akan tetapi Pamella juga menanamkan nilai-nilai keIslaman kepada seluruh karyawannya, atau yang dapat disebut dengan etika kerja Islam. Etika kerja Islam memuat nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-quran dan sunnah, yang mengatur berkaitan dengan perilaku dilingkungan kerja yang mencakup seperti, kerjasama, tanggungjawab, produktifitas,

keaktifitas, dedikasi, dan lain sebagainya. Etika kerja Islam mengajarkan bagaimana seorang karyawan bias bekerja dengan produktif, tidak membuang-buang waktunya untuk melakukan hal-hal yang negatif, sehingga dengan adanya etika kerja Islam pada suatu organisasi maka organisasi tersebut akan mendapatkan dampak positif.

Bekerja dalam Islam tidak hanya sabatas mencari rizki, akan tetapi juga melaksanakan pengabdian kepada Allah swt serta mencari ridhoNya. Maka dari itu bekerja dalam Islam harus diniatkan sebagai ibadah *lillahi ta'ala*, hal ini lah yang diterapkan dan selalu ditumbuhkan pada kalangan karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta. Pekerjaan sebaiknya dipilih sesuai dengan kapasitas dan keahlian yang dimiliki, agar tidak merugikan pihak lain seperti, sering terjadinya kesalahan-kesalahan yang akhirnya berdampak tidak baik pada organisasi. Etika Islam yang mencakup segala aspek dalam kehidupan termasuk muamallah dan ibadah harus bisa terbentuk dalam setiap individu, dengan kata lain, setiap karyawan harus memiliki etika kerja Islam yang baik agar dapat mendorong kualitas dan efektifita suatu organisasi. Allah swt telah menciptakan manusia sebagai makhluk yang baik dengan dibekali akal fikiran yang dapat digunakan untuk membedakan perbuatan yang baik dan yang buruk, sehingga dapat melakukan amal sholeh dan selalu beriman kepada sang *khalik*. Setiap manusia juga memiliki rasa tanggung jawab serta sifat kedewasaan yang menjadikan dalam hidupnya memiliki kemampuan untuk memikul

tanggung jawab pada setiap perbuatannya. Islam merupakan agama yang mengharagai kerja keras, seperti firman Allah dalam surat Az-Zumar ayat 39 yang artinya: “*Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui*”. Salah satu hal yang mendorong etika kerja Islam signifikan dikarenakan seluruh karyawan Pamella Supermarket beragama Islam atau muslim. Sehingga hal ini juga yang menjadikan seluruh karyawan Pamella dapat menanamkan perilaku OCB yang baik dan etika kerja Islam yang baik pada setiap individu.

Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) yang berbunyi OCB berhubungan signifikan terhadap etika kerja Islam terbukti dan dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3 (H3) Etika Kerja Islam Memoderasi Hubungan OCB dan Kinerja Karyawan

H0: Variabel etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan variabel OCB terhadap variabel kinerja Karyawan.

Ha: Variabel etika kerja Islam memoderasi hubungan variabel OCB terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *path coefficient* menunjukkan nilai t hitung atau T-statistic sebesar 1,109 lebih kecil dari *t tabel* <1,96 dan *P-value* sebesar 0,268 yang mana hasil ini membuktikan bahwa variabel etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan OCB

dengan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya konstruk atau variabel etika kerja Islam tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara OCB dan kinerja karyawan, atau semakin tinggi nilai etika kerja Islam tidak dapat memperkuat hubungan OCB dengan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Sehingga dalam hal ini terjadi temuan baru, yakni etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Jihad, Qouquab Farzana dan Omar Rosmini (2015), yang menyatakan bahwa tidak mendukung efek moderasi etika kerja Islam pada hubungan antara OCB dan kinerja karyawan. Dengan kata lain tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan Pamella yang kuat dan yang lemah dalam etika kerja Islam menguji antara hubungan OCB dan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Pamella terlepas dari etika kerja Islam yang kuat ataupun lemah mereka tetap memiliki perilaku OCB dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini juga sejalan dengan teori Baron dan Kenny dalam Mohammad Jihad berpendapat bahwa variabel moderator bekerja lebih baik dalam hubungan yang lemah antara predictor dan kriteria.⁶ Sehingga memasukkan etika kerja Islam sebagai moderator tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan OCB dan kinerja karyawan.

⁶ Jihad Mohammad, Farzana Qouquab, dan Rosmini Omar, “ *Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior* ”, hlm 567.

Secara khusus, karyawan yang memiliki etika kerja Islam yang kuat maupun yang lemah, akan tetap berperilaku OCB dengan baik sehingga mendorong kinerja yang baik pula, karena antara OCB dan kinerja karyawan merupakan hubungan yang sama-sama terikat atau timbal balik.

Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi etika kerja Islam memoderasi hubungan OCB dengan kinerja karyawan tidak terbukti, sehingga H3 ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan, pengaruh OCB terhadap etika kerja Islam, serta untuk mengetahui apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan di Pamella Supermarket Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 160 kuisioner yang berisi pernyataan mengenai ketiga variabel tersebut. Data penelitian dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis digunakan *inner model* atau pengukuran struktural dengan SmartPLS.

Setelah melakukan analisis data maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta, yang dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($6,356 > 1,96$), dan nilai p value sebesar 0,000. Hal ini membuktikan semakin tinggi atau semakin baik perilaku OCB seorang karyawan maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan tersebut, sehingga dapat berdampak positif kepada organisasi, atau dengan kata lain karyawan Pamella sudah memiliki perilaku OCB yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anna Suzana (2017),

Yumna Dahlian Putri (2013), Linda K Ticoalu (2013), dan Triana Fitriastuti (2013).

2. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islam, yang dibuktikan dengan nilai *t statistik* lebih besar dari pada nilai *t tabel* ($10,274 > 1,96$) dan nilai *p value* 0,000. Hal ini membuktikan bahwa setiap karyawan atau setiap individu yang memiliki perilaku OCB yang tinggi, juga memiliki etika kerja Islam yang baik pula. Dengan kata lain, karyawan Pamela sudah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai keIslaman atau sesuai prinsip-prinsip Islam yang terkandung dalam SOP kerja di Pamela Supermarket Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fawzi Rizki Pradana (2017) dan Muhyidin TAufiq Ardhiyyan (2017).
3. Etika kerja Islam tidak memoderasi hubungan antara OCB dan kinerja yang dibuktikan dengan nilai *t-statistik* lebih kecil dari nilai *t tabel* ($1,109 < 1,96$) dan nilai *p value* 0,268. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi atau semakin kuat etika kerja Islam pada setiap individu karyawan tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan OCB dengan kinerja karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa harus ada faktor lain yang mendukung hubungan antara OCB dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mohammad Jihad, farzana Qouquab dan Rosmini Omar (2015).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dikemukakan pada penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan bagi instansi dan penelitian selanjutnya, adapun beberapa saran dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Saran Untuk Pamella Supermarket Yogyakarta

Bagi organisasi untuk mempertahankan konsistensi perilaku OCB pada setiap karyawan, begitu pula dengan kinerja karyawan yang sudah dalam kriteria baik, sehingga kedua hal ini harus dijaga sebagai mana mesti bahkan ditingkatkan, agar Pamella Supermarket bisa terus maju dan menjadi salah satu contoh untuk supermarket-supermarket lainnya khususnya yang berada di daerah Yogyakarta. Selanjutnya, organisasi harus memberikan apresiasi kepada para karyawan yang memiliki perilaku OCB yang baik, supaya hal ini dapat terus memotivasi rekan kerja lainnya agar terpacu untuk semakin baik dan semakin menanamkan perilaku OCB serta meningkatkan kinerjanya.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan model yang lebih dikembangkan, seperti menambah konstruk variabel laten yang belum pernah diteliti atau masih jarang diteliti oleh kalangan akademisi, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberikan gambaran yang baik, dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan mencari indikator terbaru atau indikator lain mengenai etika kerja Islam sehingga menciptakan butiran atau item

pertanyaan pada kuisisioner yang lebih baik, dan berdampak baik pula bagi pernyataan atau jawaban dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi Sattar Abdus., Husain, Rana., 2012, “*Impact Of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Organizational Behavior Employess*”, ISSN 1013-536, Lahore Pakistan : Institute Of Information Technology.
- Adab, Farisul., Wahibur, Rokhman., 2015, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas”, *Equilibrium*, Jurnal STAIN Kudus, Vol. 3, No.1, Juni 2015, Kudus: STAIN.
- Amaliah Ima, dkk., 2013, “Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja”, *Mimbar*, Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 29, No. 2, Desember 2013, Bandung : Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNISBA.
- Anthony P William, Kacmar MK, Perrew L Pamela., 2002, “ *Human Resource Management A Strategic Approach*”, United State of America, Kendalville.
- Ardiyyan, Taufiq, Muhyiddin., Oki, Danang, Setiaji., 2017, “Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Di Kudus”, *Equilibrium*, Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 5, No. 1, 2017, Kudus : STAIN Kudus.
- Ariani Wahyu D., 2008, “Pengaruh Faktor Disposisional dan Situasional pada Perilaku Kewargaan Organisasional :Kasus Pada Industri Perbankan di Indonesia”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Vol. 23, No.3 2008, Yogyakarta : Universitas Gajahmada
- Baidan, Nashruddin., Erwati, Aziz., 2009, *Etika Islam dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar).
- Chanzanagh Ebadollahi Hamid., Mahdi Akbarnajed., 2011, “*The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Irianian Society*”, 2011, Faculty of Literature and Humanities: University of Guilan Iran.
- Cowling Alan, James Phili, 1996, *Manajemen Personalia dan Hubungan Industrial*, Yogyakarta : Andi
- Damaryanti Inten AA., Anak, Agung, Dewi, KS., 2016, “Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja”, *E-Jurnal Manajemen Unud*

Vol.5, No. 2, 2016, Bali : Universitas Udayana Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Dewi, Suasana,Sari., Icuk, Rangga, Prabowo., 2008, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus Pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesiden Banyumas Jawa Tengah”, *JAAI*, Vol. 12, No. 1, Juni 2008, Purwokerto: Fakultas Ekonomi Universitas Jendral Soedirman.

Effendi Ahmad., 2017, “Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasional, Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Kota Waringin Barat Kalimantan Tengah”, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Fahmi, Abu., dkk, 2014, *HRD Syariah Teori dan Implemenasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama)

Fahmi, Irham., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta)

Fitriastuti, Triana., 2013, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organizational dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”, *JDM*, Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4, No.2, 2013, Kalimantan Timur : Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.

Ghozali, 2015, *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*, Semarang : Universitas Diponegoro Semarang.

Haeruddin., “Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Empirik dan Teorik”, *Maksimum*, Jurnal Ekonomi, Vol. 5, No. 1, September 2015- Februari 2016, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.

Hidayat, S. Iman, 2006, “Etos Kerja Sesuai Dengan Etika Profesi Islam”, *Mimbar*, Jurnal Fakultas Dakwah, Vol. XXII, No. 1, Januari-Maret 2006, Bandung : Fakultas Dakwah Unisba.

<http://pamellagroup.com/berita/page/4>, diakses pada tanggal 5 Mei 2018.

Jufrizen., 2015, “Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Kota Medan” *proceeding* disampaikan pada forum seminar nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (SNEMA), diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Negri Padang.

Jogiyanto, Abdillah Willy., 2014, *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*, Yogyakarta : BPFE.

- Kusumajati, Anggraini, Dian., 2014, “Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perusahaan”, *Humaniora*, Vol. 5, No.1, April 2014, Jakarta : Character Building Development Center BINUS University.
- Khoiruddin, M, Arif., 2014, “Pendekatan Sosiologi Dalam Studi Islam”, *Jurnal IAI*, Tribakti Kediri, Vol. 25, No. 2, September 2014. Kediri : IAI Tribakti Kediri.
- Kholis, Nur., 2004, “Etika Kerja Islam Perspektif Islam”, *Al-Mawarid*, Jurnal Ilmu Agama Islam, Al-Mawarid Edis IXI, 2004, Yogyakarta : Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Yogyakarta.
- Marri, Khan, Yousuf., Sadoozi Mahmod, dkk., 2016, “ Measuring Islamic Work Ethics And its Consequence on Organizational Commitment and Turnover Intention An Empirical Studi at Public Sector Pakistan”, *International Journal of Management Sciences and Business research*, Vol. 2, issue 2, ISSN 2226-8235, Pakistan.
- Mohamad, Jihad.,Qouquab, Farzana., dkk, 2015, “ Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior Among Malaysian Banks Employess: The Moderating Role Islamic Work Ethics”, *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 224, 2016, Malaysia :International Business School.
- Nurmatias, Faizal., 2015, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama islam Tafaqquh Fiddin Dumai”, *Junal Tammadun Ummah*, Vol. 1, No. 1, Desember 2015.
- Nugroho, Priyo, Anton., 2015, *Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah*, Disertasi Doktor, Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
- Putri, Yumna, Dahlian., Hamidah, Nayati, Utami., 2017, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)”, *JAB*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 46, No. 1, Mei 2017, Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Pradana, Rizki, Fawzi., Mikhriani, 2012, “Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Aparatur Negara (Studi Di Kantor Kementrian Agama Kebumen”, *MD Jurnal*, Jurnal Manajemen Dakwah, Vol. 3, No. 1, Januari-Juni 2017, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Sunan Kalijaga.

- Ramalu, Sri, Subramaniam., Zulhusni, M. Rashid., 2016, “Islamic Work Ethic and Organizational Citizenship Behavior: A Studi Among Civil Servants In Malaysia”, *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economic and Law*, Vol. 11, issue 2, Desember 2016, ISSN 2289-1560, Malaysia.
- Rahmanto, Efendi., 2015, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Variabel Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening” *Proceeding* disampaikan pada Forum Interdisciplinary Postgraduate Student Conference 3rd Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, ISBN : 978-602-19568-4-7
- Ridwan., 2013, “Peranan Etika Kerja Islam Terhadap *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan”, *Trikonomika*, Jurnal Ekonomi, Vol. 12, No. 1, Juni 2013, Palu Sulawesi Tengah: Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Robins, Judge., 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Jakarta:Salemba Empat
- Sugiyono., 2015, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Suzana, Anna., 2017, “Pengaruh Organizational Citizenhsip Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT TASPEN persero Kantor Cabang Cirebon)”, *Logika*, Jurnal Ekonomi, Vol. XIX, No. 1, April 2017, Cirebon : Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Ticoalu, Kartini, Linda., 2013, “Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”, *EMBA*, Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Manado: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Tasmara, Toto., 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani).
Tasmara, Toto., 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta : Dana Bhakti wakaf).
- Usman, Halim Abdul., 2015, *Manajemen Strategis Syariah Teori, Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta : Zikrul Hakim).
- Wardani, Kusuma, Atika., Miftahun, Ni'mah, Suseno., 2012, “Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Polisi Pariwisata”, *Humanitas* Jurnal Psikologi, Vol IX, No. 2, Agustsus

2012, Yogyakarta : Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Sunan Kalijaga.

Wibowo, Ario, Dwi, Agung., Suwarti, 2014, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kualitas Jasa Di Lembaga Pendidikan (Studi Kuantitatif Pada Guru LPA Putra Harapan Purwokerto)”, *Prosiding*, ISBN 978-602-14930-2-1, disampaikan pada forum Hasil Seminar Penelitian LPPM UMP Purwokerto, diselenggarakan oleh Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Zaman, Fakhar, M. hafidz, dkk., 2012, “*Islamic Work Ethics in Contemporary Era and Its Relation With Organizational Citizenship Behavior (A Studi Basic on Public Sector Hospitals and Banks in Pakistan)*”, *IJCRB, Journal of Contemporary Reseach in Business*, Vol.4, No. 6, Oktober 2012, Pakistan: Institute of Interdisciplinary Business,

		setuju
<i>Time of Output</i>		
30	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju sangat</p> <p style="text-align: center;">setuju</p>
31	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan saya.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju sangat</p> <p style="text-align: center;">setuju</p>
32	Saya bisa lembur agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju sangat</p> <p style="text-align: center;">setuju</p>
<i>Presence at work</i>		
33	Saya selalu datang tepat waktu.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju sangat</p> <p style="text-align: center;">setuju</p>
34	Saya selalu datang lebih awal dari jam kantor.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju sangat</p> <p style="text-align: center;">setuju</p>
35	Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p>

Lampiran II Jawaban Respoden Penelitian

OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9
7	7	8	7	6	6	7	8	8
10	10	7	9	10	9	9	9	9
8	8	7	8	6	6	5	5	7
10	10	8	6	7	7	8	9	7
5	10	5	5	4	7	5	5	6
9	7	5	3	8	5	9	9	3
8	8	9	8	9	10	10	10	10
9	7	7	7	6	6	7	7	8
10	10	9	10	10	10	10	10	10
9	10	9	9	9	10	10	10	9
10	9	9	9	9	9	10	10	10
9	10	9	10	6	10	8	7	8
8	5	6	6	7	6	6	8	8
9	9	8	9	9	9	9	9	8
7	8	9	7	8	9	9	8	7
8	8	9	8	9	8	10	8	9
9	9	9	9	9	8	8	8	8
9	9	9	9	9	8	8	8	8
8	7	6	7	6	7	8	6	7
7	8	9	9	8	7	8	8	8
3	9	6	5	8	5	3	7	10
10	8	8	8	9	8	10	10	10
8	9	9	9	9	8	8	8	7
8	9	9	9	9	8	9	8	8
8	9	9	9	8	8	9	8	8
9	9	7	9	6	6	6	8	9
8	8	7	9	6	9	8	9	10
8	9	9	8	9	8	8	9	10
10	10	10	10	10	1	5	7	10
8	7	7	7	7	6	7	7	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	9	9	8	8	8	9	8	8
10	10	10	10	8	10	10	10	10

7	8	7	8	8	8	6	6	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	5	8	10	10
10	10	6	5	3	10	10	10	10
10	10	10	10	10	5	10	10	10
10	10	5	10	8	8	9	7	10
9	10	8	9	7	7	5	7	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	10	9	9	9	9	9	9	10
8	7	7	8	8	7	8	7	7
9	9	7	8	7	8	8	8	9
8	7	7	7	7	9	7	8	9
9	9	8	9	7	8	9	9	10
7	7	7	7	6	6	7	7	7
8	10	10	8	9	9	9	8	7
10	6	6	6	4	6	8	8	10
5	6	7	4	4	4	3	4	5
10	10	10	10	6	10	8	9	10
10	10	10	10	5	8	8	8	5
10	1	2	2	1	3	1	4	3
9	8	9	9	3	2	3	1	8
10	9	6	7	2	6	6	7	8
9	10	9	10	8	7	8	9	9
10	10	9	10	7	10	9	8	8
10	10	10	10	10	9	9	9	9
10	10	9	9	7	8	8	7	7
10	5	7	9	8	7	8	8	6
10	9	9	9	9	8	8	10	8
4	3	7	9	7	7	8	6	8
4	3	7	9	7	7	8	6	8
8	8	8	8	6	8	7	7	8
9	10	7	10	9	7	8	8	9
9	9	7	9	9	8	9	8	8
2	4	3	9	4	3	4	3	2
10	9	7	9	7	7	8	8	8
8	6	5	5	4	5	5	4	5

10	5	5	5	3	3	5	6	7
10	5	10	10	4	5	10	10	10
10	10	10	9	9	9	9	8	8
5	6	4	8	8	7	7	6	7
9	10	9	10	10	10	10	10	10
8	8	7	8	6	7	8	7	9
1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	9	8	9	8	8	9	9	10
10	10	10	9	9	9	9	8	8
10	10	5	10	10	4	5	10	10
10	5	5	5	3	3	5	6	7
8	6	5	5	4	5	5	5	4
10	9	7	9	7	7	8	8	8
2	4	3	5	4	3	4	3	2
9	9	7	9	9	8	9	8	8
9	10	7	10	9	7	8	8	9
8	8	8	8	6	8	7	7	8
4	3	7	9	7	7	8	6	8
4	3	7	9	7	7	8	6	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	9	9	9	8	7	8	8	8
10	10	10	10	9	9	9	9	10
8	8	9	8	7	7	8	9	9
8	7	8	7	6	7	7	7	8
5	5	5	5	6	5	6	4	7
5	6	4	5	5	6	7	8	5
8	8	8	9	8	7	8	9	9
8	8	7	8	7	5	5	5	6
8	10	7	8	8	8	9	8	7
9	9	9	8	8	9	9	8	10
9	9	9	9	3	8	7	8	7
5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	9	7	8	8	8
7	7	7	7	7	7	7	7	7
4	1	7	4	7	2	8	3	9
8	8	9	8	8	9	9	8	8
8	7	8	6	9	6	6	4	5
8	9	8	9	6	7	8	8	9

7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	6	7	7	7	7	7	7	7	7
5	8	7	8	8	7	7	8	7	
10	10	10	10	8	8	8	7	6	
10	10	10	10	10	9	9	9	9	
7	8	5	7	7	5	7	8	8	
5	7	4	5	4	5	6	6	6	
8	9	8	9	8	8	7	6	6	
10	10	9	9	9	9	9	9	9	
8	7	6	5	6	6	5	5	5	
8	6	4	8	6	8	7	9	6	
9	9	9	8	8	7	7	7	8	
8	9	9	8	7	8	8	9	9	
6	10	8	8	8	8	8	8	9	
7	8	7	7	7	7	6	6	8	
3	10	10	5	5	7	5	6	7	
8	8	6	6	6	5	6	6	7	
7	8	7	7	7	8	8	7	8	
8	8	7	6	7	9	6	7	7	
8	8	7	6	7	9	6	7	7	
8	8	8	8	7	7	7	8	9	
7	8	8	8	5	7	7	7	7	
8	7	7	6	8	9	6	7	8	
8	8	9	8	7	7	8	9	9	
8	5	5	5	5	5	5	5	7	
10	10	9	10	10	10	9	10	10	
9	10	10	9	8	10	10	10	10	
10	10	10	10	10	10	10	10	10	
8	9	8	8	6	7	8	8	9	
7	8	8	8	5	7	7	7	7	
9	9	9	9	8	7	7	7	8	
3	10	10	5	5	7	5	6	7	
7	8	7	7	7	7	6	6	8	
6	10	8	8	8	8	8	8	9	
8	9	8	7	7	8	9	8	8	
8	7	7	6	8	9	6	7	8	
5	6	6	6	4	3	3	5	8	

7	7	8	8	9	8	9	9	8
10	10	8	8	7	8	9	9	7
7	7	6	7	5	6	8	6	7
9	10	9	7	6	7	9	5	8
8	10	8	6	5	7	9	10	9
9	8	8	8	6	7	9	8	7
9	7	10	9	7	8	7	8	8
10	9	10	10	8	6	8	7	6
8	9	9	10	9	9	8	9	7
7	7	9	6	8	9	8	9	7
7	8	7	7	8	10	9	8	9
3	9	8	8	7	8	9	10	9
9	9	6	7	7	8	10	10	9

OCB10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18
6	8	6	7	6	8	7	6	7
6	9	7	8	8	7	9	8	9
6	6	5	7	6	7	6	6	8
7	8	7	8	8	7	7	8	6
6	5	8	8	10	5	10	10	7
8	7	3	5	10	8	4	5	4
8	9	10	9	8	10	10	9	8
8	7	7	7	7	7	7	9	8
10	10	8	10	8	10	9	9	10
10	10	9	9	9	9	10	10	10
9	9	9	9	10	9	10	9	10
10	10	9	9	7	7	10	10	10
6	7	7	7	7	7	6	6	8
9	9	8	8	9	9	7	10	9
8	9	9	8	8	9	9	8	8
9	9	8	9	8	9	8	9	9
9	9	8	9	8	8	9	9	9
9	9	8	9	8	8	9	9	9
6	6	8	6	8	7	7	6	8
9	8	7	8	9	8	9	7	8

10	10	9	10	5	3	10	10	6
10	8	10	10	8	7	10	10	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	9	9	8	7	7	8	9	9
9	9	9	9	9	9	9	9	9
8	9	6	9	9	9	9	9	9
7	7	5	6	6	8	7	7	8
10	9	9	8	8	9	8	9	9
10	10	4	10	10	10	10	10	10
8	8	8	8	7	7	7	7	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	7	8	7	6	8	8	9	9
10	10	10	10	9	9	9	10	10
7	7	7	8	6	8	7	8	8
10	10	10	10	10	9	10	10	10
10	10	10	6	10	10	10	6	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	9	9	9	10	10
7	8	5	5	10	10	10	10	10
8	7	8	8	8	9	10	9	10
10	10	7	8	10	10	10	10	10
10	10	10	10	9	8	8	5	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	9	9	9	9	10	10	10	10
7	7	7	7	8	7	7	8	7
9	9	8	8	9	8	9	8	9
8	8	6	8	7	7	8	9	8
10	10	10	8	10	8	9	9	9
7	7	7	7	6	7	7	7	7
9	9	9	9	9	9	9	8	9
7	6	5	6	6	7	6	6	9
6	6	4	5	7	6	5	5	6
10	10	8	10	10	10	10	10	10
7	9	9	8	10	10	9	9	10
3	6	4	7	7	4	4	5	2
8	9	2	8	8	8	8	9	9
9	8	7	8	8	9	9	9	9
9	9	8	9	10	8	9	10	10

7	9	8	10	10	10	10	10	10	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	9	8	8	7	8	7	9	7	7
7	6	5	6	6	8	8	8	8	8
7	9	8	9	9	4	8	7	8	8
7	6	7	6	6	7	6	8	7	7
7	7	6	6	6	7	7	7	7	8
8	6	7	6	5	6	6	7	7	8
8	10	10	8	10	8	10	7	10	10
9	8	8	9	8	8	8	8	8	8
3	2	3	2	4	3	2	2	2	2
7	8	7	8	9	4	2	2	2	9
5	4	4	6	4	6	8	8	8	8
6	6	3	5	7	6	7	5	5	6
10	7	7	1	4	8	9	10	10	10
9	8	9	10	9	8	9	10	10	9
7	8	8	8	7	7	4	5	5	6
9	10	7	10	10	9	8	10	10	10
8	7	9	5	6	7	6	8	8	8
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	10	9	10	10	9	9	10	10	10
9	8	9	10	9	8	9	10	10	9
10	10	7	7	1	4	8	9	10	10
6	6	3	5	7	6	7	5	5	6
5	4	4	6	4	6	8	8	8	8
7	8	7	8	9	4	2	2	2	9
3	2	3	2	4	3	2	2	2	2
9	8	8	9	8	8	8	9	8	8
8	10	10	8	10	8	10	7	10	10
8	6	7	6	5	6	6	7	7	8
7	7	6	6	6	7	7	7	7	8
7	6	7	6	6	7	6	8	7	7
10	10	10	6	10	10	10	10	10	10
9	8	9	9	8	9	9	8	8	8
10	10	9	9	10	10	10	10	10	10
10	8	8	8	6	6	9	8	8	9
7	8	8	8	6	7	7	8	7	7
5	7	4	5	5	7	4	6	5	5

4	6	5	6	5	5	4	5	7
8	8	8	5	6	9	8	8	9
5	5	4	5	6	8	6	6	7
7	8	9	9	9	10	5	5	9
10	9	9	10	9	9	9	9	9
9	9	9	7	8	8	9	8	8
1	1	1	1	1	1	1	1	2
7	7	8	7	9	6	8	9	8
7	7	7	7	7	7	7	7	7
2	5	3	9	8	10	1	8	7
9	8	8	9	7	7	9	8	9
4	5	6	5	8	7	10	10	8
8	9	9	9	8	7	8	8	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	7	6	7	7	7	7	7
8	7	8	8	8	7	8	7	8
8	7	8	9	7	7	7	5	8
8	8	8	9	8	8	9	10	10
8	8	8	8	8	8	8	8	8
7	6	7	6	7	4	7	6	8
7	9	8	9	9	9	8	8	7
9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	5	6	5	5	5	5	5	5
6	8	8	8	3	7	10	8	4
8	8	7	8	8	7	7	7	8
9	9	10	10	10	9	9	9	9
9	9	9	9	8	9	8	9	10
7	6	7	7	8	7	7	7	8
5	8	7	8	1	5	7	8	10
8	8	7	6	8	5	8	7	8
8	7	8	8	8	8	7	9	8
7	7	7	7	8	5	8	7	9
7	9	8	8	9	9	7	9	8
7	9	8	8	9	9	7	9	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	7	7	7	8	5	8	7	9
8	8	9	8	8	8	9	9	9
10	8	8	8	6	6	9	8	9

7	7	5	5	6	7	5	5	6
10	10	10	9	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	7	6	7	7	8	10	9	10
7	7	7	9	7	8	8	7	9
8	8	7	8	8	7	7	7	8
5	8	7	8	1	5	7	8	10
7	6	7	7	8	7	7	7	8
9	9	9	9	8	9	8	9	10
6	7	9	8	7	7	10	8	7
8	8	9	8	8	8	9	9	9
8	7	7	8	7	7	5	4	6
7	7	6	8	8	9	10	10	8
7	6	6	7	9	8	8	9	9
8	8	5	5	5	7	6	7	8
8	10	7	8	8	7	9	9	8
8	10	6	8	8	6	7	9	8
7	8	8	9	9	5	7	9	9
9	9	9	10	7	5	7	8	9
9	8	9	9	7	8	10	7	10
10	8	7	7	9	8	10	8	8
10	9	8	7	8	9	9	8	10
7	9	6	8	10	8	8	8	10
7	9	9	9	10	9	8	10	7
8	9	9	8	10	9	10	9	8

OCB 19	OCB 20	OCB 21	KK22	KK23	KK24	KK25	KK26	KK27
9	8	7	8	7	8	8	7	7
10	9	9	8	9	8	9	8	8
10	6	7	7	7	6	7	6	6
7	6	8	8	7	8	8	8	9
10	10	6	5	6	4	5	5	5
3	6	10	4	5	6	6	6	8
10	9	9	9	9	10	10	9	7

10	8	7	7	8	8	8	8	8
10	10	10	9	10	10	10	8	8
10	8	10	9	9	10	9	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	7	10	8	6	7	10	5	10
9	8	8	7	7	7	8	6	7
10	9	10	9	10	9	10	9	10
8	9	9	9	9	8	9	9	8
8	9	9	9	8	9	9	8	10
9	9	9	7	7	7	7	8	8
9	9	9	7	7	7	7	8	8
7	7	7	6	7	8	8	7	7
7	8	9	9	8	7	8	8	9
9	9	7	4	3	4	5	2	3
10	8	10	10	10	10	7	10	10
9	9	9	8	8	8	9	9	9
9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	9	8	6	6	6	8	6	6
9	7	6	6	8	9	9	6	10
9	9	8	7	7	9	8	9	9
10	10	10	8	10	9	10	9	10
9	8	7	8	7	7	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	8	7	7	8	9	9	8	8
10	9	10	10	10	10	10	10	10
7	8	8	7	8	8	6	7	8
10	10	10	9	10	10	10	9	10
10	10	10	6	6	1	10	6	6
10	10	10	10	9	7	9	7	7
10	9	10	10	9	9	10	10	10
10	10	6	10	10	8	10	2	6
10	10	10	5	5	5	5	1	5
10	10	10	8	8	7	8	7	8
10	9	10	5	5	5	9	10	10
10	10	10	6	8	10	10	8	8
9	10	9	8	8	9	9	9	9
8	7	8	7	7	7	7	7	7

9	9	8	8	8	8	6	7	8
8	8	7	7	8	7	8	7	7
10	9	10	8	8	8	8	7	8
7	7	7	7	7	7	7	7	6
9	9	9	8	9	8	7	7	8
10	6	9	5	9	10	10	8	9
6	5	5	6	4	5	6	5	6
10	10	10	10	10	10	10	10	10
5	8	8	9	9	10	8	9	8
6	4	4	5	5	5	4	4	5
10	8	9	8	8	9	6	8	9
9	9	8	7	8	8	8	6	7
10	9	8	9	9	9	9	8	9
10	10	10	9	10	10	10	8	10
9	6	7	8	8	8	8	7	9
8	8	8	8	8	9	9	10	10
8	9	7	7	8	8	8	8	8
7	9	9	8	8	8	8	9	8
7	9	9	8	6	9	8	7	9
8	9	9	8	6	7	8	7	9
9	8	8	6	7	7	8	7	7
10	10	10	8	8	10	9	10	10
7	8	9	8	8	8	8	8	9
3	3	2	2	2	4	2	2	4
9	8	8	6	8	8	8	8	8
8	5	6	5	5	5	7	5	5
7	6	5	6	5	5	6	6	5
8	10	8	10	7	10	9	9	10
9	8	8	9	9	9	9	9	9
5	6	6	6	6	7	6	6	8
10	9	10	8	9	8	9	9	10
7	5	4	2	5	3	3	1	3
1	1	1	1	1	1	1	10	10
10	9	8	8	9	9	9	8	9
9	8	8	9	9	9	9	9	9
10	8	10	8	10	7	10	9	9
7	6	5	5	6	6	6	6	5
8	5	6	5	5	5	7	5	5

9	8	8	6	8	8	8	8	7
3	3	2	2	2	4	2	2	4
7	8	9	8	8	8	8	8	9
10	10	10	8	8	10	9	10	10
9	8	8	6	7	7	8	7	7
8	9	9	8	6	7	8	7	9
7	9	9	8	6	9	8	7	9
10	10	10	7	9	8	8	7	7
9	8	7	8	8	8	8	8	9
10	10	10	9	8	8	9	7	9
7	9	8	8	8	7	7	4	6
7	8	8	7	7	6	7	7	7
4	6	7	4	6	5	5	5	5
5	3	3	2	2	5	5	3	4
7	9	8	8	8	7	7	4	6
7	8	6	7	8	5	7	8	7
7	6	9	9	8	7	9	10	9
9	9	9	7	8	7	8	7	8
8	8	7	8	8	8	9	8	9
2	2	2	2	2	2	3	3	3
7	8	8	8	8	7	8	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7
2	10	1	8	2	5	4	2	8
8	9	7	8	8	7	8	9	8
8	7	9	7	6	5	5	6	7
7	9	9	7	8	8	8	9	9
7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	7	7	6	5	7	7
8	7	8	8	8	7	9	8	9
6	7	7	6	10	10	10	10	9
10	9	10	9	9	9	8	8	9
8	8	8	8	7	6	7	8	8
8	4	6	6	6	6	7	7	6
9	6	9	7	9	8	9	8	8
9	9	9	9	9	9	9	8	8
7	5	5	5	5	5	5	4	6
8	2	8	6	7	7	8	9	7
8	7	8	7	7	7	7	8	7

8	8	8	10	10	10	7	7	8
9	8	9	8	9	8	8	9	8
7	6	7	7	6	6	8	7	7
8	6	4	5	7	7	4	6	5
8	8	8	7	6	6	6	6	6
8	8	8	7	7	7	7	7	7
9	9	8	9	9	9	9	7	9
9	9	8	7	7	9	7	9	8
9	9	8	7	7	9	7	9	8
8	9	9	8	7	7	8	8	8
7	9	8	8	10	9	10	8	7
9	9	8	7	9	8	8	9	8
7	9	8	8	8	7	7	4	6
7	6	5	5	7	6	7	5	5
10	10	10	9	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	9	9	8	8	9	9	10	10
7	9	8	8	10	9	10	8	7
8	7	8	7	7	7	7	8	7
8	6	4	5	7	7	4	6	5
7	6	7	7	6	6	8	7	7
9	8	9	8	9	8	8	9	8
7	6	8	7	9	9	8	8	7
9	9	8	7	9	8	8	9	8
8	7	8	4	7	7	6	5	5
8	8	7	8	8	8	9	9	7
7	8	9	6	6	8	9	10	10
7	8	8	9	9	10	7	7	8
9	7	10	7	9	10	4	5	8
9	7	10	6	9	10	5	7	9
8	8	9	7	9	8	6	7	5
7	9	8	5	7	7	7	8	8
6	9	7	5	6	7	8	8	5
6	8	7	8	6	6	9	9	6
9	7	8	9	8	9	9	8	8
10	10	9	8	7	7	9	7	7
9	9	9	10	8	9	10	7	7

9	10	9	9	8	9	10	8	7
---	----	---	---	---	---	----	---	---

KK28	KK29	KK30	KK31	KK32	KK33	KK34	KK35	KK36
8	8	9	7	1	9	9	9	8
7	9	10	9	1	9	9	8	9
7	6	6	7	1	10	10	7	6
8	8	7	9	1	8	7	8	9
5	8	6	6	5	10	10	6	5
8	10	9	8	7	2	2	2	8
10	9	9	9	8	8	8	8	9
7	8	8	8	7	9	9	9	9
8	8	9	9	8	10	9	8	10
9	9	9	10	9	9	9	10	10
10	10	10	10	10	9	9	8	9
8	8	7	9	10	10	10	9	8
7	7	8	7	7	8	7	7	8
9	9	9	9	5	10	10	8	10
8	8	9	9	9	7	8	9	9
10	8	10	8	10	8	9	8	10
8	9	8	8	8	8	7	8	8
8	9	8	8	8	8	7	8	8
8	6	6	6	6	8	8	8	8
7	9	8	9	8	9	8	9	9
9	7	3	10	1	3	3	6	9
8	10	8	10	8	7	6	7	6
9	9	9	9	9	9	9	8	9
8	8	9	8	3	9	9	9	9
9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	8	6	6	8	8	8	7	7
8	10	6	9	1	10	9	8	9
8	8	10	10	9	9	9	9	9
9	10	10	10	4	10	10	10	10
7	7	8	8	3	8	7	7	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
7	8	8	8	8	9	9	8	8

10	10	10	10	10	9	9	10	9
8	8	7	7	8	7	8	8	7
10	10	10	10	10	10	10	10	10
1	10	10	10	6	10	10	10	10
8	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	9	9	9	10	10
7	10	10	5	1	4	1	10	10
5	10	5	5	5	5	5	5	5
8	9	9	8	7	10	8	10	10
10	9	10	10	5	5	1	5	10
7	8	8	8	6	6	1	10	10
9	10	9	9	10	8	8	9	9
7	8	8	8	7	8	8	7	8
7	8	8	8	8	8	8	8	9
8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	8	9	9	6	10	9	8	8
7	7	7	7	6	7	7	7	7
8	9	8	8	7	8	8	8	8
10	10	10	10	10	10	8	10	10
6	6	6	6	6	6	8	6	7
10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	9	8	9	8	6	6	8	8
5	5	5	7	5	2	5	5	5
9	1	9	9	3	8	2	9	9
8	8	7	7	5	9	7	7	8
9	9	10	8	9	10	10	8	9
10	9	9	9	8	10	10	9	10
8	8	7	7	6	6	7	8	8
9	8	8	9	5	8	8	9	9
8	8	8	8	6	8	8	8	9
8	8	8	7	9	7	7	7	9
7	8	6	8	8	6	8	8	7
8	7	6	8	8	6	8	8	7
7	8	7	8	9	8	10	9	9
8	9	9	9	9	9	9	8	10
8	9	8	8	8	8	8	8	9
5	4	3	3	5	4	3	4	2
7	8	8	6	5	8	8	9	9

7	6	7	7	4	5	4	7	8
5	5	6	6	2	7	7	6	6
10	10	9	8	9	10	10	9	10
10	10	9	9	10	9	9	10	10
7	6	5	5	5	5	6	7	7
8	8	8	8	9	8	8	8	9
5	3	8	5	10	10	6	4	8
1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	10	9	8	7	10	9	10	10
10	10	9	9	10	9	9	10	10
10	10	10	9	8	9	10	10	9
5	5	5	5	2	7	7	6	6
7	6	7	7	4	5	4	7	8
8	8	6	6	5	8	8	9	9
5	4	3	3	5	4	3	4	2
8	9	8	8	8	8	8	8	9
8	9	9	9	9	9	9	8	10
7	8	7	8	9	8	10	9	9
8	7	6	8	8	6	8	7	7
7	8	6	8	8	6	8	8	7
7	10	8	8	8	7	7	10	10
8	10	10	8	9	10	8	9	8
8	8	8	8	8	10	9	9	9
7	8	8	7	4	7	7	7	8
6	7	6	6	5	6	5	8	7
5	6	6	5	4	8	5	5	6
2	4	2	1	3	1	1	4	4
7	8	7	7	4	7	7	7	8
7	7	7	7	5	6	4	6	7
8	8	9	9	5	5	5	8	8
7	8	9	8	9	9	7	8	8
8	8	9	9	2	9	9	8	2
3	3	3	3	3	4	4	4	4
7	7	7	8	7	7	7	7	9
8	5	8	5	6	7	7	6	8
6	4	8	2	9	8	5	10	2
8	8	8	9	9	9	8	8	9
5	7	7	6	6	5	4	6	7

8	8	8	8	8	5	3	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	7	7	7	7	7	7	7
8	9	8	9	8	8	8	8	7
10	10	8	7	7	7	8	8	9
8	8	9	9	9	10	9	8	8
8	8	8	8	8	8	8	8	8
7	7	8	7	6	8	7	8	8
8	9	8	8	8	9	9	8	9
8	8	8	8	8	8	8	9	9
5	5	5	5	5	7	7	5	5
6	7	5	6	8	7	9	6	7
8	8	7	8	8	8	7	7	7
8	10	7	8	9	9	9	9	9
9	9	8	9	8	8	9	8	8
7	7	7	6	6	8	7	5	8
3	8	5	9	9	5	7	6	8
7	7	7	7	6	8	8	7	7
7	8	7	7	7	7	6	7	7
8	8	8	10	9	10	8	7	7
7	7	7	8	8	8	8	9	8
7	7	7	8	8	8	8	9	8
9	9	8	8	8	7	8	8	9
7	8	8	7	5	7	7	8	8
9	7	8	9	8	8	8	9	9
7	8	7	7	4	7	7	7	8
6	5	5	5	2	7	7	5	6
10	9	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	9	9	8	5	9	9	7	9
7	8	8	7	5	7	7	8	8
8	8	7	8	8	8	7	7	7
3	8	5	9	9	5	7	6	8
7	7	7	6	6	8	7	5	8
9	9	8	9	8	8	9	8	8
7	7	8	8	9	8	7	7	8
9	7	8	9	8	8	8	9	9

6	5	7	7	7	8	7	5	5
7	6	6	8	4	4	6	5	8
9	8	9	9	4	7	8	8	9
10	10	7	7	8	6	6	7	4
10	7	9	8	6	6	9	8	7
10	7	9	9	7	6	10	8	7
6	7	8	9	9	7	8	7	6
7	7	9	9	9	8	9	6	5
8	9	7	9	8	8	9	8	8
9	7	9	7	8	9	7	9	8
9	9	9	8	8	9	9	8	9
9	9	8	6	7	10	8	8	9
8	8	8	8	7	10	8	7	9
9	10	9	7	7	8	8	9	9

	KK37	KK38	KK39	KK40	IWE41	IWE42	IWE43	IWE44
	6	6	8	7	9	9	9	9
	8	9	9	8	9	9	9	9
	7	8	6	6	7	7	8	7
	7	6	8	7	7	8	9	9
	10	10	10	10	10	10	10	10
	7	8	6	6	8	7	6	8
	9	9	9	10	9	8	9	10
	9	9	9	9	8	8	10	10
	9	9	9	9	10	10	10	10
	10	10	8	10	10	10	10	10
	10	9	10	9	10	10	10	10
	10	9	6	6	10	10	7	10
	8	8	6	7	9	9	7	8
	9	9	7	7	10	10	10	10
	8	7	8	9	8	8	9	9
	10	8	9	8	8	9	8	10
	8	8	8	8	9	9	9	9
	8	8	8	8	9	9	9	9
	9	8	9	8	8	9	7	8

	7	7	9	8	7	9	9	8
	5	4	4	2	8	9	7	6
	6	6	10	10	10	10	10	10
	9	9	9	8	9	7	7	7
	7	7	7	6	9	9	6	6
	9	9	9	9	10	10	9	9
	9	9	9	7	6	6	6	7
	9	9	8	9	10	10	9	8
	9	9	8	8	9	9	9	9
	10	10	10	10	10	10	10	10
	8	8	8	8	9	9	9	9
	10	10	10	10	10	10	10	10
	7	7	9	9	9	8	8	9
	10	10	10	10	10	10	10	10
	7	6	7	8	9	9	9	9
	10	10	10	10	9	10	10	10
	10	10	6	1	10	10	10	6
	10	10	10	10	10	10	10	10
	10	10	10	10	10	10	10	10
	8	7	10	8	5	5	5	10
	5	5	5	5	10	10	10	10
	10	10	8	8	10	10	10	10
	10	10	10	8	10	10	10	10
	10	10	10	10	10	10	10	10
	9	9	9	9	10	10	9	9
	7	7	7	7	8	8	7	8
	9	9	8	9	9	8	9	9
	8	8	7	7	10	10	10	10
	8	8	9	9	10	10	10	10
	7	7	6	7	7	7	7	7
	9	9	9	9	10	10	10	10
	10	10	10	9	10	10	10	10
	5	6	4	5	8	7	7	7
	10	10	10	10	8	8	10	10
	8	9	9	8	10	10	10	10
	3	4	5	5	10	10	8	8
	9	9	2	2	9	9	8	9
	9	8	7	7	9	10	9	9

	10	9	9	10	10	10	10	10
	10	10	10	10	10	10	10	10
	8	8	6	6	10	10	10	10
	9	9	9	9	10	10	10	10
	8	8	6	2	10	10	10	10
	8	8	9	9	9	9	9	9
	7	8	8	7	10	10	10	9
	7	8	8	7	10	10	10	9
	8	8	8	8	10	10	9	9
	9	9	7	8	10	10	8	6
	7	9	9	8	10	10	10	10
	2	3	2	4	3	3	4	3
	8	9	9	9	9	10	9	9
	8	8	7	7	7	7	7	7
	6	5	5	5	8	10	8	8
	10	8	5	10	10	8	8	8
	9	9	10	10	10	10	10	10
	7	7	6	6	9	7	8	8
	8	9	8	7	10	10	10	10
	6	7	7	5	4	4	2	7
	1	1	10	10	1	10	10	10
	10	10	10	10	10	10	10	10
	9	9	10	10	10	10	10	10
	10	10	8	5	10	10	8	8
	6	5	5	5	8	10	8	8
	8	8	7	7	7	7	7	7
	9	9	9	9	9	10	10	9
	2	3	2	4	3	3	4	4
	7	9	9	8	10	10	10	10
	9	10	7	8	10	10	8	6
	8	8	8	8	10	10	9	9
	8	8	7	10	10	10	10	9
	7	8	8	7	10	10	10	9
	7	8	10	10	10	10	10	10
	9	8	10	10	8	8	8	9
	9	9	9	9	10	10	10	10
	9	8	8	8	7	7	7	8
	7	7	7	8	8	8	8	8

	6	6	5	5	5	5	5	6
	5	6	6	5	5	8	10	7
	9	8	8	8	10	10	10	10
	7	7	7	7	6	6	6	7
	8	9	7	8	10	10	8	10
	8	8	8	8	10	10	10	10
	3	3	3	4	9	9	9	9
	4	4	4	4	10	10	10	10
	8	7	7	7	8	8	8	10
	8	6	7	7	6	7	6	7
	8	4	9	2	2	9	6	2
	8	9	8	8	10	10	9	9
	6	5	4	6	9	8	8	8
	7	7	4	6	10	10	6	8
	7	7	7	7	7	7	7	7
	7	7	7	7	8	7	8	8
	8	8	8	8	8	8	8	8
	9	10	10	5	10	10	10	10
	9	9	8	8	9	9	10	10
	8	8	7	7	7	7	7	7
	7	6	8	7	7	8	6	7
	8	8	9	9	9	10	10	10
	9	9	8	9	9	9	9	9
	6	6	5	5	8	6	8	9
	6	8	8	8	10	10	9	7
	8	8	8	8	9	9	9	8
	9	8	9	8	8	9	9	10
	8	9	9	8	10	10	10	10
	7	6	6	7	8	8	8	7
	8	7	10	10	9	9	10	8
	7	8	8	8	7	7	9	9
	7	7	7	7	7	8	7	8
	8	8	7	5	7	7	7	8
	8	8	9	8	8	8	6	6
	8	8	9	9	8	8	6	6
	9	9	8	10	9	9	10	10
	8	9	9	9	10	7	6	7
	8	8	9	9	9	8	6	6

	9	8	8	8	10	10	10	10
	6	5	5	5	5	10	7	8
	9	10	10	10	10	10	10	10
	10	10	10	10	10	10	10	10
	10	10	10	10	10	10	10	10
	8	10	9	7	10	10	10	10
	8	9	9	9	10	7	6	7
	8	8	8	8	9	9	9	8
	8	7	10	10	9	9	10	8
	7	6	6	7	8	8	8	7
	8	9	9	8	10	10	10	10
	8	9	7	8	8	8	9	10
	8	8	9	9	9	8	6	6
	5	5	5	5	5	6	5	7
	9	9	7	7	9	8	7	8
	9	7	7	6	6	8	9	10
	5	6	8	9	10	7	7	6
	8	7	10	6	10	7	9	8
	8	7	10	9	6	7	9	8
	8	8	8	8	7	10	10	9
	7	9	7	7	8	10	8	7
	9	9	9	6	9	9	8	7
	7	7	9	6	10	7	7	10
	7	9	8	10	6	7	9	9
	9	8	7	9	6	9	10	9
	8	8	9	8	8	8	6	8
	7	7	8	7	8	8	9	8

IWE46	IWE47	IWE48	IWE49	IWE50	IWE51	IWE52	IWE53	IWE54
9	8	8	9	7	8	9	7	9
7	8	9	9	8	7	9	7	9
9	7	9	7	7	7	7	6	6
9	8	9	9	10	9	8	7	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	3	4	5	9	9	8	10	9

10	10	10	10	9	9	9	9	8
10	10	10	9	10	10	10	9	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	8	10	9	10	10	10	9	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
7	10	9	10	10	10	10	7	10
9	8	8	8	9	8	8	6	7
10	9	10	9	10	10	10	9	5
9	7	8	8	9	9	7	7	8
10	9	8	9	8	9	10	9	7
9	9	9	9	9	9	9	8	9
9	9	9	9	9	9	9	8	9
8	7	7	8	8	6	8	8	7
8	9	8	9	7	8	9	9	8
1	8	9	10	10	9	10	8	7
10	10	10	10	10	10	7	8	7
7	7	9	9	9	9	8	7	8
9	9	9	7	7	7	7	6	6
9	9	10	10	9	9	9	9	9
9	8	9	8	9	8	8	6	6
10	8	10	10	1	9	9	1	10
9	10	9	9	9	9	9	9	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	8	8	8	9	8	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	9	8	8	9	9	9	9	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	9	10	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	9	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	5	5	5	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	9	5
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	9	10	9	10	10	10	9	9

8	7	8	8	8	8	7	7	7
10	9	10	9	10	10	6	10	9
10	9	9	9	10	10	10	9	9
10	10	10	8	9	10	10	7	10
7	7	7	7	7	7	7	6	7
10	10	10	10	10	10	9	7	7
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	7	8	6	7	6	7	7	8
10	10	10	10	10	10	10	8	10
8	8	10	8	10	9	9	7	9
1	5	10	7	6	7	7	10	8
8	8	8	9	9	8	8	8	9
8	8	9	8	9	9	9	1	6
10	8	10	9	10	9	9	8	9
10	10	10	10	10	10	10	5	8
10	8	9	9	10	10	8	8	9
10	8	10	9	10	10	10	8	9
9	9	10	9	9	9	9	9	9
9	7	9	9	9	9	9	7	9
10	9	9	9	9	10	10	9	10
10	9	9	9	9	10	10	9	10
10	9	10	9	10	10	10	8	10
9	9	10	10	10	10	10	7	10
10	9	10	9	10	10	10	8	9
4	4	2	2	3	2	2	4	3
10	10	10	9	9	10	10	4	7
8	6	7	7	5	8	8	7	8
10	8	10	8	10	10	8	5	8
10	10	8	10	10	10	8	5	7
9	9	9	8	8	9	9	8	8
8	7	8	8	8	7	8	8	7
10	8	9	10	10	10	10	9	10
3	6	6	4	2	2	1	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	10	10	10	10	10	10	8	8
9	9	9	8	8	9	9	8	8
10	10	10	8	10	10	8	5	7
10	8	10	8	10	10	8	5	8

8	6	7	7	5	8	8	7	8
10	10	10	9	9	10	10	4	7
4	4	2	2	3	2	2	4	3
10	9	10	9	10	10	10	8	9
9	9	10	10	10	10	10	7	10
10	9	10	9	10	10	10	8	10
10	9	9	9	9	10	10	9	10
9	9	9	9	9	10	10	9	10
10	10	10	10	10	10	10	8	10
8	9	8	9	8	9	9	9	8
10	9	10	10	10	9	10	10	10
8	8	10	8	8	9	9	8	8
7	7	8	8	8	8	8	7	7
5	6	6	5	5	4	7	5	6
5	4	5	5	5	6	8	4	5
9	7	9	9	10	7	7	4	9
9	7	9	8	9	8	8	6	6
8	8	9	9	10	9	10	8	8
9	9	9	10	10	10	9	9	9
9	8	9	9	8	8	8	9	9
10	10	10	10	10	10	10	1	10
9	7	7	7	7	7	7	7	8
7	6	7	7	8	7	6	6	7
4	4	9	6	4	6	2	8	4
8	8	9	9	10	10	10	8	9
8	8	6	5	8	9	9	5	7
10	9	10	8	10	10	10	8	8
7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	8	7	7	7	7	7	7
7	8	8	7	8	8	7	7	7
10	8	10	8	10	10	10	9	10
9	9	8	8	9	9	10	7	8
7	7	8	8	7	7	7	7	7
6	8	7	8	6	7	8	7	7
8	9	8	8	8	9	8	9	9
9	9	9	9	9	9	9	9	9
7	7	7	7	7	7	7	5	6
4	5	4	10	10	9	8	7	9

8	7	8	8	8	8	7	7	8
9	8	8	8	7	8	9	9	9
9	9	9	8	9	8	9	8	9
8	7	8	8	6	6	7	7	8
9	5	7	5	9	10	10	3	10
7	7	8	8	8	8	8	7	7
8	8	8	7	5	7	7	7	8
9	9	10	7	6	7	7	8	9
8	9	9	8	9	8	9	6	6
8	9	9	8	9	8	9	6	6
9	9	9	10	10	9	9	7	9
9	7	10	7	9	9	9	7	6
8	9	8	9	8	9	9	6	6
9	7	9	9	10	6	6	5	9
10	7	10	6	10	10	10	6	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	9	10	10	10	10	8	6	10
9	7	10	7	9	9	9	7	6
8	7	8	8	8	8	7	7	8
8	5	7	5	9	10	10	3	10
8	7	8	8	6	6	7	7	8
9	9	9	8	9	8	9	8	9
9	7	9	8	6	9	8	7	6
8	9	9	8	9	8	9	6	6
8	7	8	8	8	7	7	8	7
7	9	9	10	10	8	7	6	5
8	8	6	8	9	10	7	8	9
9	10	10	8	8	8	6	6	7
8	10	9	8	10	8	8	8	6
9	7	8	8	10	8	9	8	8
8	7	7	8	8	8	9	6	6
8	7	7	8	8	9	9	6	7
9	10	9	8	9	9	9	8	7
9	9	9	6	9	10	7	9	8
8	8	7	7	8	9	7	9	9
7	7	8	9	8	9	8	10	9

8	9	9	8	8	8	8	8	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	8	9	9	9	9	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	9	10	10	10	9	10	10	10
10	10	5	5	5	5	5	5	6
10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	9	9	9	10	9	9	9	9
7	8	8	8	8	8	7	7	8
10	9	10	10	10	10	9	10	10
8	8	9	8	8	8	8	8	8
7	7	10	8	10	9	8	9	9
7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	10	8	10	9	8	10	9
6	10	10	10	10	10	10	10	10
8	6	8	6	9	9	9	8	8
8	10	10	10	10	10	10	10	10
8	8	9	8	9	9	9	9	10
7	7	8	9	9	10	9	8	9
8	8	9	2	8	8	9	8	8
3	9	10	1	10	8	7	8	8
8	7	9	10	10	10	9	8	9
6	10	10	8	10	10	9	10	10
8	8	9	9	9	10	10	10	9
8	9	9	10	10	9	10	9	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9
8	7	9	9	10	9	9	9	9
9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	8	9	9	9	9	9	9	9
8	8	8	9	10	9	9	9	9
8	10	8	10	10	10	10	8	10
8	8	9	9	10	9	8	8	10
4	2	2	2	3	4	3	4	3

4	9	10	10	10	10	10	10	10	10
7	8	8	7	8	8	7	8	7	
5	5	5	5	10	8	5	5	7	
5	5	5	6	10	10	5	5	10	
9	10	9	9	8	8	9	9	10	
7	8	8	8	8	8	8	8	7	
9	10	10	8	10	10	8	10	10	
7	4	9	8	10	10	10	10	10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	10	10	10	10	10	10	10	10	
9	10	9	9	8	8	9	9	10	
5	5	5	6	10	10	5	5	10	
5	5	5	5	10	8	5	5	7	
7	8	8	7	8	8	7	8	7	
4	9	10	10	10	10	10	10	10	
4	2	2	2	3	4	3	4	3	
8	8	9	9	10	9	8	8	10	
8	10	8	10	10	9	10	8	10	
8	8	8	9	10	9	9	9	9	
9	8	9	9	9	9	9	9	9	
9	9	9	9	9	9	9	9	9	
7	10	10	10	10	10	10	10	10	
8	8	9	8	9	9	9	9	9	
10	10	10	10	10	10	10	10	9	10
8	8	9	8	8	8	9	8	9	
6	7	7	7	6	8	8	7	8	
5	6	5	6	5	6	6	6	4	
5	9	7	8	5	6	7	8	8	
8	10	10	10	10	9	8	9	9	
5	5	6	7	9	8	8	6	8	
8	10	10	10	10	8	8	9	9	
8	9	9	9	9	9	9	8	9	
9	9	9	9	9	9	9	9	9	
5	1	10	10	10	10	10	10	10	
7	7	8	7	8	8	7	8	8	
7	6	6	6	7	6	7	7	6	
4	8	2	6	3	8	2	8	2	
9	10	10	9	10	10	10	9	9	

6	7	6	7	5	8	6	8	5
8	8	8	8	10	9	8	9	9
7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	8	8	8	7
7	7	8	7	8	8	8	8	8
8	9	9	9	10	9	8	9	10
7	9	9	9	9	10	9	9	10
7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	6	6	7	8	6	8	6	8
8	8	9	8	8	8	8	7	7
7	9	9	9	9	9	9	9	9
4	4	6	6	6	6	5	5	7
5	7	8	9	8	8	9	7	9
7	8	8	8	9	8	8	8	7
9	5	5	8	9	6	8	8	9
8	9	9	9	8	7	7	8	9
6	8	8	7	7	8	7	8	8
5	5	7	10	10	8	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	8	8	7	8	8	8	8	9
9	7	8	9	10	9	10	8	9
6	8	8	8	10	10	8	8	7
6	8	8	8	10	10	7	8	7
9	10	10	10	10	9	9	9	9
6	8	8	9	10	9	10	8	9
6	8	8	8	10	10	8	8	7
8	10	10	10	10	9	8	9	10
5	8	8	5	10	7	6	5	6
10	10	10	10	9	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	10	8	9	10	9	9	8	10
6	8	8	9	10	9	10	8	9
7	8	8	8	9	8	8	8	7
5	5	7	10	10	8	7	7	8
6	8	8	7	7	8	7	8	8
8	9	9	9	8	7	7	8	9
6	8	7	9	8	7	8	9	8

6	8	8	8	10	10	8	8	7
7	8	5	8	8	7	7	7	7
5	4	8	8	7	9	9	8	7
5	8	8	9	10	8	8	10	10
7	8	8	9	10	8	8	9	9
9	9	10	10	9	9	8	8	7
8	9	10	9	9	9	9	9	9
6	8	9	8	9	9	10	10	10
7	7	9	9	10	7	8	9	9
9	9	8	9	10	9	9	8	8
9	9	7	9	10	10	9	9	8
8	10	8	9	9	9	8	9	10
8	8	9	9	9	9	9	9	9
8	9	9	9	8	8	9	10	10
8	9	9	9	9	9	8	9	10

IWE64	IWE65	IWE66	IWE67
9	7	6	8
10	9	10	8
9	10	6	9
9	9	8	9
10	10	10	10
10	10	10	10
9	8	8	10
10	10	10	9
10	10	10	10
10	9	9	10
10	10	10	10
10	10	10	10
8	8	8	8
10	10	10	10
7	8	8	9
9	8	9	10
9	9	9	9
9	9	9	9

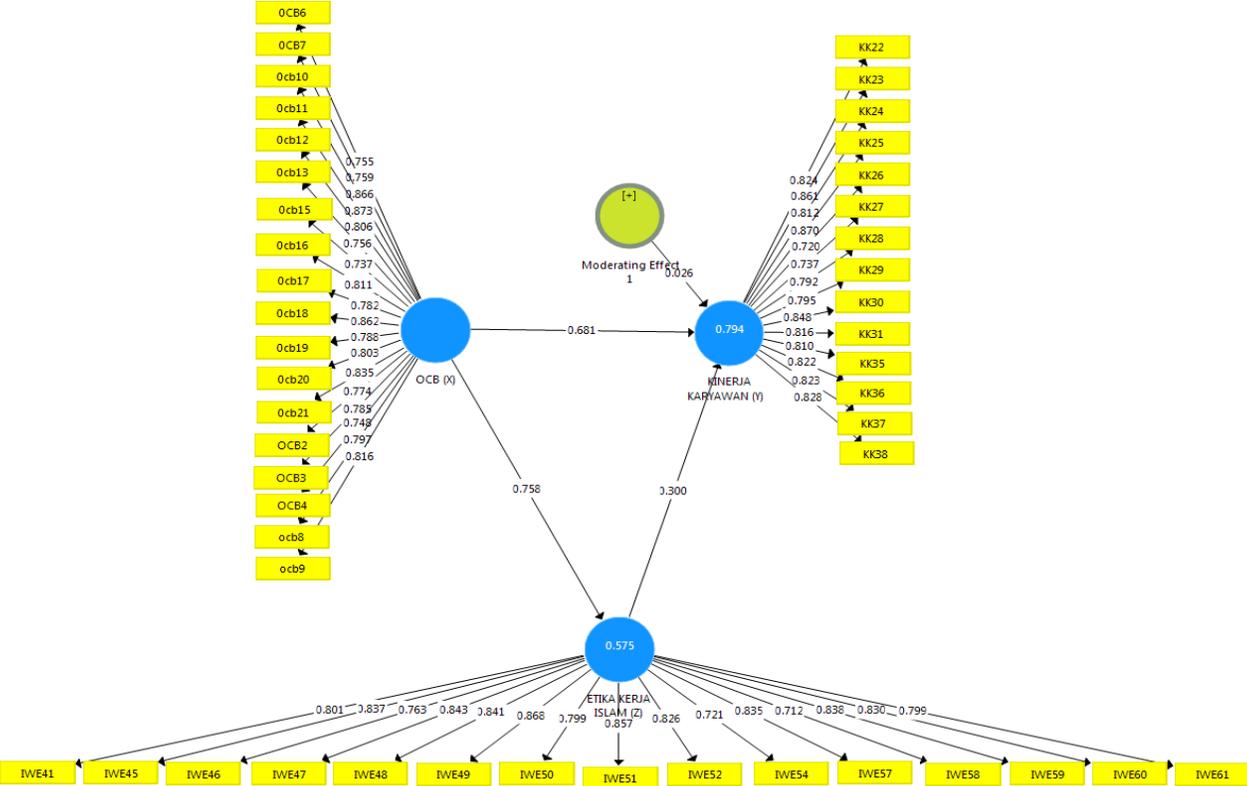
8	9	8	9
8	9	9	9
10	10	10	10
10	10	5	10
9	7	9	9
10	9	9	9
10	9	10	10
10	10	10	8
10	9	9	10
9	9	9	9
10	10	10	10
9	9	9	8
10	10	10	10
9	10	9	9
10	10	10	10
9	9	8	9
10	10	10	10
10	10	10	10
10	10	10	10
10	10	10	10
10	10	10	9
10	5	5	5
10	10	10	8
10	10	10	10
10	10	10	10
10	10	10	10
10	10	10	10
8	8	8	8
10	10	10	9
10	10	10	10
10	10	10	10
7	7	7	7
8	8	9	8
10	10	10	10
5	6	7	8
10	10	10	10
10	10	10	9
9	9	9	9
10	9	9	9

10	9	10	10
10	10	9	9
10	10	10	10
10	1	8	8
10	10	10	8
10	10	10	9
10	9	9	10
10	10	10	9
10	10	10	10
10	10	10	10
10	9	9	10
10	10	9	10
1	2	1	9
10	10	10	10
8	8	8	7
10	8	7	10
8	10	8	8
9	10	9	10
8	8	8	8
10	10	9	10
10	2	6	7
10	1	10	1
10	10	10	10
9	10	9	10
8	10	8	8
10	8	7	10
8	8	8	7
10	10	10	10
1	2	1	9
10	10	9	10
10	9	9	10
10	10	10	10
10	10	10	10
10	10	10	9
10	10	10	10
9	9	9	9
10	10	10	10
8	8	9	8

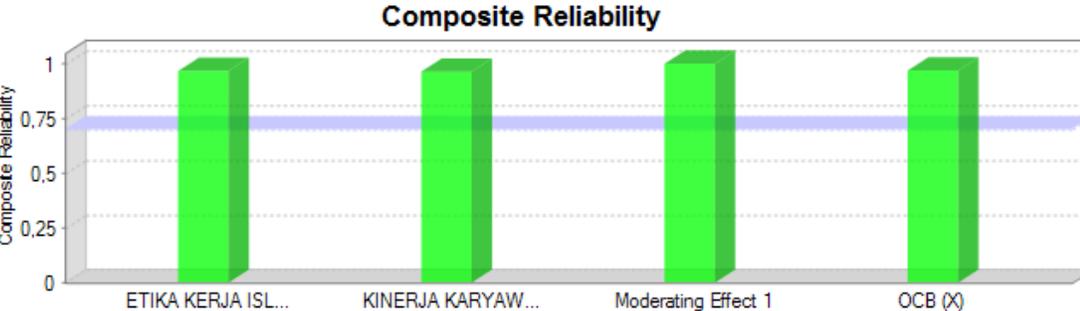
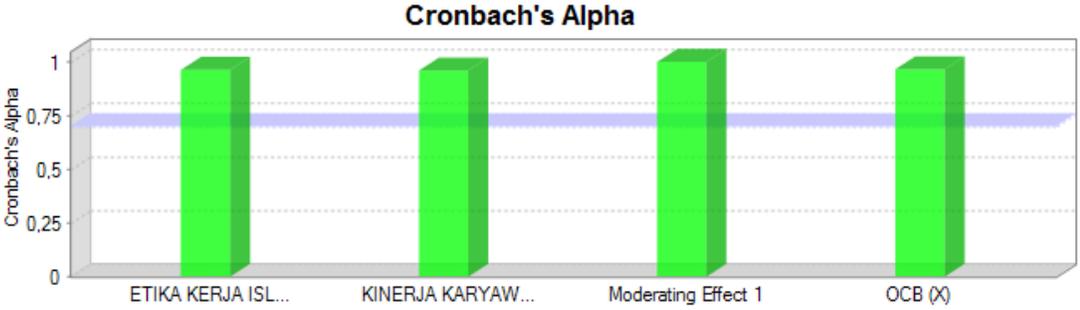
8	8	8	8
5	5	6	6
9	8	9	9
10	10	10	10
8	8	5	6
10	10	10	5
10	9	9	10
9	9	9	9
10	10	10	10
10	8	7	8
7	7	6	7
7	5	2	1
10	9	8	10
8	6	9	7
10	10	8	9
7	7	7	8
8	8	8	8
8	7	8	7
10	10	8	8
10	10	9	9
7	7	7	7
8	7	6	8
7	8	8	7
9	9	9	9
7	7	7	7
10	10	10	10
10	9	9	8
9	10	10	10
10	9	9	9
8	7	8	8
10	10	8	8
9	9	9	9
8	7	8	8
10	10	10	9
10	10	9	9
10	10	9	9
10	10	10	10
10	10	10	9

10	9	9	10
10	10	10	10
10	8	8	8
10	10	10	10
10	10	10	10
10	10	10	10
10	10	9	9
10	10	10	9
10	9	9	8
10	10	8	8
8	7	8	8
10	9	9	9
9	8	9	9
10	9	9	10
8	8	7	8
7	7	9	8
7	8	10	8
10	7	6	6
7	9	9	6
9	9	9	10
9	8	8	9
8	9	10	10
7	8	8	8
9	7	9	8
7	7	8	8
9	9	9	10
9	8	9	8
10	9	9	9

Lampiran III. Model PLS



Lampiran IV Grafik Cronbach's Alpha dan Composite Reliability



Lampiran V Curriculum Vitae

CURRICULUM VITAE

Nama Lengkap : Alifah Rahmadiyah Putri
Nama Panggilan : Putri
Pekerjaan : Mahasiswa & Wirausaha
Nama Ayah : Munaim
Nama Ibu : Yuliati
Status Keluarga : Anak Pertama
Tempat dan Tanggal Lahir : Sintang, 02 Juni 1993
Alamat Email : Alifahput302@gmail.com
No HP : 0857-2777-2009
Hobbi : Memasak

Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Instansi Pendidikan	Tahun Kelulusan
Taman Kanak-kanak	TK SKB Sungai Tebelian	1998
Sekolah Dasar	SDN No.4 Pandan Kal-Bar	2005
Sekolah Menengah Pertama – Sekolah Menengah Atas	ITTC Darussalam Gontor Putri	2011
Strata Satu (S1)	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	2016
Strata Dua (S2)	Universitas Islam IndoIndonesia	Dalam Proses