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

Alifah Rahmadiah Putri

Alifahput302@gmail.com

Anton Priyo Nugroho

Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam Jurusan Ekonomi Islam
Universitas Islam Indonesia

ABSTRACT

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.

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, Employee Performance, Islamic Work Ethic.

Pendahuluan

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 meunjukkan 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 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,

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

[2] *Ibid.*

mengoptimalkan pelayanan, memperluas cabang, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga bisa memberikan pelayanan yang baik kepada setiap konsumen.

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.[3] 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 pekerjaanya *(descriptionary)* 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.

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.[4] Sudah 43 tahun Pamella menjalankan usahanya di bidang perdagangan pastinya banyak sekali ditemukan hambatan, permasalahan dalam menjalankan usahanya. Pamella

[3] 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

[4] http://pamellagroup.com/ berita/page/4, diakses pada hari Sabtu 30 Juni 2018.

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.[5] Dalam setahun ini Pamella sudah melakukan *open recuitment* sebanyak dua kali, guna untuk mencari para karyawan yang benar-benar memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi di samping itu, karyawan Pamella 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 Pamella satu.[6]

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta?
2. Bagaimana *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap etika kerja Islam karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta?
3. Apakah etika kerja Islam memoderasi hubungan anatara OCB dan kinerja karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta?

TINJAUAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

[5] Observasi Kinerja Karyawan di Pamella Supermarket Yogyakarta, 20 Oktober, 2017.
[6] *Ibid.*

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Dewasa ini, persaingan antara perusahan-perusahaan semakin kuat, suatu perusahaan atau organisasi akat tetap *survive* jika dibantu dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga dapat mendukung perusahaan untuk dapat mencapai tujuanya. Organisasi tidak akan berhasil atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggota yang bertindak sebagai *"good citizens".*[7] *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.

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.[8] 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 mengindentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perlikau ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut Naemi dan Shokrkon dalam Fitriastuti.[9] Gibson et al, yang dikutip oleh Suzana berpendapat bahwa OCB sangat berpengaruh dan sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.[10] Gibson

---

[7] 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

[8] Effendi Rahmanto, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", *makalah proceding* disampaikan pada *Interdiciplinary Postgraduate Student Confrence 3rd*, diselenggarakan oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (PPs UMY), ISBN: 978-602-19568-4-7, (2016) hlm. 378.

[9] 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.

[10] Anna Suzana, *Pengaruh Organizational*…, hlm. 44.

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.[11] 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.[12]

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.

Menurut Podsakoff et al. dalam Fitirasturi ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur perilaku OCB, atau yang dapat digunakan untuk membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan:[13] *altruism, conscientiousness, courtesy, Civic Virtue, Sportmanship.*

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB

Gita dan Diah memaparkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya OCB dalam suatu perusahaan,[14] antara lain yaitu :

1) Kepuasaan kerja
2) Budaya dan iklim organisasi
3) Kepribadian dan suasana hati *(mood)*

---

[11] Ibid.

[12] 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.

[13] Triana Fitriastuti, *kecerdasan Emosional*…, hlm. 106-107.

[14] 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.

4) Presepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan
5) Masa kerja
6) Jenis kelamin

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu,[15] 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.[16] Dengan kata lain kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sebagi 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.

Kinerja Dalam Pandangan Islam

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-prinsip ekonomi Islam.[17] Menurut

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

[16] 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.

[17] 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

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.

Penilaian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2011) di dalam Effendi Ahmad[18], mengemukakan bahwa metode atau sistem penilaian kinerja karyawan 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 dengean 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.

[18] Ahmad Effendi, "Pengaruh Motivasi Pelayanaan Publik, Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai BKPP Kabupaten Kota Waringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah", T*esis*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2017, hlm.53.

Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Ridwan mengungkapkan pengukuran kinerja ada lima indikator atau poin pengukuran,[19] yaitu : *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan), *Quality of output* (kualitas yang dihasil), *Time of output* (jangka waktu), *Time of output* (jangka waktu), *Coorperativeness* (sikap kooperatif).

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 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 keja.

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.[20] Etika kerja Islam menurut Ali dan Owaihan dalam Pradhana dan Mikhriani adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. 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.[21]

[19] Yumna Dahlian Putri, dan Hamidah Nayati Utami, "*Pengaruh Organizational….* hlm.29.

[20] Muhyiddin Taufiq Ardian, dan Oki Danang Setiaji, *Peningkatan Kinerja Karyawan…..*,hlm.151.

[21] Ibid., 39.

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 manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.[22]

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

"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)".

Menurut Chanzanagh & Akbarnajed dalam penelitian Jufrizen menjelaskan ada tujuh dimensi etika kerja Islam, yaitu :[23]

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*

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

[23] Jufrizen, Model Pengembangan Etika Kerja Berbasi….., hlm. 209.

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

e) *Justice and Fairness*

Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi memberikan kontibusi 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.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, 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)". Hasil penelitian ini adalah variable OCB (*altruism, 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. antara karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja yang baik pada lingkungan kerja.[24]

Kedua, Muhyiddin Taufiq Ardiyyan dan Oki Danang Setiaji, (2017), "*Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Di Kudus*". Hasil studi ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengungkapkan bahwa semakin

[24] Yumna Dalian Putri, dan Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)", *Jurnal Administrasi Bisnis,* Vol. 46 No. 1, (Mei 2017), hlm. 32-33.

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 dijembatani oleh komitmen organisasi.[25]

Ketiga, Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani, (2017) *"Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi Di Kementrian 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.[26]

Keempat, 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

[25] 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 Eqiuilibrium (Ekonomi Syariah),* Vol. 5 No.1 (2017), hlm. 162-164.

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

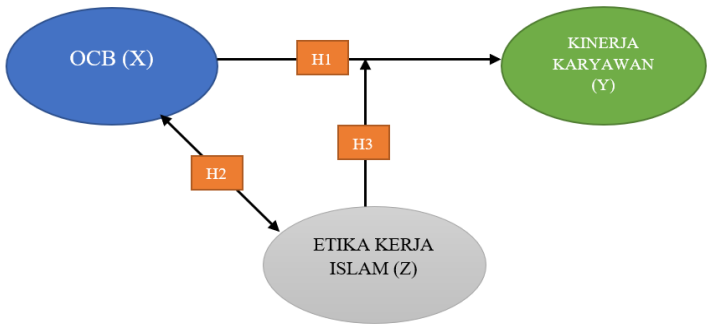
menundukung teori Adams, (1965) yang menyatakan bahwa ketika individu memandang bahwa organisasi mereka bersikap adil terhadapnya, mereka cenderung merasa berkewajiban secara moral untuk melakukan perilaku yang adil dengan menunjukkan perilaku yang dapat membantu organisasi untuk berkembang dan makmur di lingkungannya.

Maka berdasarkan pengolahan kajian teori dan telaah pustaka maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

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

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

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



Gambar 1. Kerangka Penelitian, 2018

METODE PENELITIAN

1. Obyek dan Subyek Penelitian

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah Pamella Supermarket Yogyakarta, dan Subjek penelitian ini adalah karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta yang berjumlah 476 orang. Pada penelitian ini menggunakan *sampling purposive. Sampling Purvosive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.[27] Adapun ketentuan tersebut antara lain:

a. Responden merupakan seluruh karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta.
b. Responden merupakan pemeluk agam Islam, karena dalam penelitian ini meneliti mengenai etika kerja Islam.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah metode angket atau kuisioner terstuktur. 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,[28] *Countinous rating scale* memiliki nilai jawaban dari angka 1 sampai 10, seperti pada umumnya responden diminta untuk menyilang atau mencoret pada angka yang dianggap sebagai perwakilan dari jawaban, seperti contoh dibawah ini :

No	Item	Jawaban
1	Anda sangat senang membantu rekan kerja yang belum menyelesaikan pekerjaanya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju — Sangat Setuju

Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (Independen)

[27] *Ibid.*, hlm. 124.

[28] Anton Priyo Nugroho, " Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah", *Disertasi Doktor*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015,hlm. 152.

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Untuk mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam penelitian ini menggunakan beberapa indicator antara lain:

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

2. Variabel Terikat (Dependen)

a. Kinerja karyawan

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

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) *Coorperativeness* (sikap koperatif)

3. Variabel Moderator

a. Etika Kerja Islam

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur etika kerja Islam adalah: Chanzanagh dan Akbarnajed ada tujuh dimensi etika kerja Islam :[29]

a) Work intention
b) Trusteeship

[29] 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.

c) *Work type*

d) *Work for Islamic ummah*

e) *Justice and fairness*

f) *Cooperation & Colaboration*

g) *Work as the only source of ownership*

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 ditelit. Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian *partial least square* (PLS) yang digunakan dengan media komputer. Untuk menguju validitas PLS menggunakan tiga cara yaitu validas konstruk, validitas konvergen, dan validitas diskriminan.

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 thumbe* nilai *alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari > 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Jika yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu diatas > 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau memenuhi uji reabilitas**.**

3. 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.

4. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Konfergen.

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,[30] dan apabila terdapat indikator yang memiliki nilai skor loading <0,7 maka indikator ini dapat dihapus dari konstruknya (variabel). Hasil dari ujivaliditas konfergen dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Nilai 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
OCB5	0,693	Dikeluarkan
OCB6	0,753	Dilanjutkan
OCB7	0,767	Dilanjutkan

[30] Jogiyanto, *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square)…,* hlm. 79.

OCB8	0,801	Dilanjutkan
OCB9	0,805	Dilanjutkan
0CB10	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 diolah dengan PLS, 2018.

Tabel 2 Nilai 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 3 Nilai Skor Loading 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	*Communality*
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

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, niali 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.

2. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* digunakan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk atau varibel akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk lain.

Tabel 5 *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 niali korelasi antara indikator konstrukya lebih besar dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya**.**

3. 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 6 Nilai Cronbach's alpha dan Composite Realibility

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

Sumber: Data Primer diolah, 2018

4. Pengukuran *Inner Model*

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 7 *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

PEMBAHASAN

1. **Hubungan OCB terhadap Kinerja Karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta**

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 tedapat 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 adanyan perilaku OCB pada seorang karyawan.

Dengan adanya perilaku OCB ini pada karyawan Pamella maka akan membuat kualitas kinerja karyawan Pamella 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.

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 Pamella 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 Pamella 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 Pamella 9 yang berada di Wonosari Gunung kidul pada bulan Mei 2018. Pembukaan cabang baru ini merupakan adanya permintaan dan tingkat keinginan berbelanja konsumen Pamella yang meningkat, sedangkan keinginan konsumen yang tinggi untuk berbelanja di Pamella 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.[31] 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.

2. Hubungan OCB dan Etika Kerja Islam

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hasil nilai t hitung atau *T-Statistik* sebesar 10,274 yang mana nilai T-statistik lebih besar dari nilai *T-tabel* >1,96 dan nilai *P-Value* sebesars 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara OCB dengan etika

[31] 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.

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

Bekerja dalam Islam tidak hanya sabatas mencari rizki, akan tetapi juga melaksanakan pengabian 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.

3. Efek Moderasi Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan OCB dan 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 h0 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 keja 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.[32]

[32] Jihad Mohammad, Farzana Qouquab, dan Rosmini Omar, *" Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior ….",* hlm 567.

Sehingga memasukkan etika kerja Islam sebagai moderator tidak berpengaruh sigifikan terhadap hubungan OCB dan kinerja karyawan. Secara khusus, karyawan yang memiliki etika kerja Islam yang kuat maupun yang lemah, akan tetap berperilaku OCB dengan baik sehingga mendorng kinerja yang baik pula, karena antara OCB dan kinerja karyawan merupakan hubungan yang sama-sama terikat atau timbal balik.

KESIMPULAN

Setelah melalukan 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 Pamella sudah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai keIslaman atau sesuai prinsip-prinsip Islam yang terkandung dalam SOP kerja di Pamella Supermarket Yogyakarta. Penelitian

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fawzi Rizki Pradana (2017) dan Muhyyidin 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).

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, Perrewe 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, Yogyakrta : 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 Managemen 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" *proceding* 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 Agam Islam, Al-Mawarid Edis IXI, 2004, Yogyakarta : Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Yogyakarta.

Marri, Khan, Yousuf., Sadoozai Mahmod, dkk., 2016, " Measuring Islamic Work Ethics And its Conseqounce 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" *Proceding* 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,* Banduang : 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) Terdahap 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 Reseacrh in Business, Vol.4, No. 6, Oktober 2012, Pakistan: Institute of Interdisciplinary Business,