

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU
Timur)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Ekonomi (S.E)**

Oleh :

ANGGITA FARADILLA

NPM: 1851020243

Program Studi: Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022M**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang
OKU Timur)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Ekonomi (S.E)**

Oleh :

ANGGITA FARADILLA

NPM: 1851020243

Program Studi : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

Pembimbing II : Agus Kurniawan, M.S.Ak

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022M**

ABSTRAK

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang bertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Perkembangan kinerja perusahaan dilandasi dengan kinerja sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebabnya, sehingga tujuan dan target yang telah ditetapkan akan tercapai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* secara parsial, secara simultan dan dalam perspektif ekonomi islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur yang berjumlah 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* dimana semua populasi menjadi sampel penelitian. Data yang diolah adalah data sekunder yang diperoleh peneliti melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur. Metode analisis data yang digunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan bantuan program SmartPLS 3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komitmen organisasional dan variabel *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel moderasi dalam perspektif ekonomi islam sesuai dengan, An-Naba 10-12 dan Q.S Al-Maidah: 2.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*, Ekonomi Islam

ABSTRACT

Performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity or program in realizing the goals, objectives, vision and mission of the organization which is contained in the formulation of the strategic scheme of an organization. The development of the company's performance is based on the performance of human resources which is influenced by the factors causing it, so that the goals and targets that have been set will be achieved. The formulation of the problem in this study is how the effect of job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior partially, simultaneously and in an Islamic economic perspective on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia East OKU Branch. To find out how much influence the variables of job satisfaction and organizational commitment have on employee performance with organizational citizenship behavior as a moderating variable.

This research used quantitative research with a descriptive approach. The population of this study were employees at Bank Syariah Indonesia East OKU Branch, totaling 34 employees. The sampling technique used in this study is Saturated Sampling where all the population becomes the research sample. Processed data is secondary data obtained by researchers through questionnaires distributed directly to employees of Bank Syariah Indonesia East OKU Branch. The data analysis method used validity dan reliability with the help of SmartPLS 3 program.

The results of this study indicate that simultaneously the variables of job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior have a significant effect on employee performance. Partially, only the job satisfaction variable has a significant effect on employee performance, while the organizational commitment variable and organizational citizenship behavior variable have no significant effect on employee performance. And the effect of job satisfaction and organizational commitment variables on employee performance with organizational citizenship behavior as a moderating variable in an Islamic economic perspective according to, An-Naba 10-12 and Q.S Al-Maidah: 2.

Key Word: job satisfaction, Organizational Commitment, employee performance, Organizational Citizenship Behavior, Islamic Economics



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol Hi. Endro Suratmin, Sukarame 1 Telp (0721) 703289 Bandar Lampung

SURAT PERNYATAAN

Assalamualaikum, Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggita Faradilla
NPM : 1851020243
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur)**” adalah benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saudara dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *Footnote* atau Daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada pihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Bandar Lampung, Juni 2022
Penulis



Anggita Faradilla
NPM. 1851020243



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol Hi. Endro Suratmin, Sukarame 1 Telp (0721) 703289 Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur)

**Nama : Anggita Faradilla
NPM : 1851020243
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing 1

Pembimbing II


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP. 197905142003121003


Agus Kurniawan, M.S.Ak
NIP. 2014080919761226103

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah**


Any Eliza, S.E., M.Ak
NIP. 198308152006042994



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol Hi. Endro Suratmin, Sukarame I Telp (0721) 703289 Bandar Lampung

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur) disusun oleh Anggita Faradilla, NPM: 1851020243 Program Studi Perbankan Syariah telah disajikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa, 14 Juni 2022

TIM PENGUJI

Ketua : H. Supaijo, M.H
Sekretaris : Erlin Kurniati, M.M
Penguji I : Liya Ermawati, M.S.Ak
Penguji II : Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E
Penguji III : Agus Kurniawan, M.S.Ak

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Fauziah Sunanto, M.M., C.A., Akt.

262008011008

MOTTO

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

(Q.S At-Taubah: 105)



PERSEMBAHAN

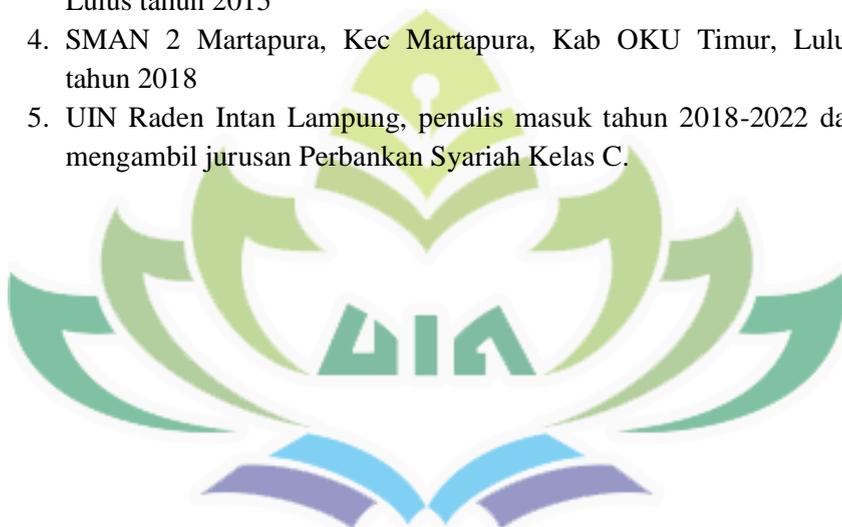
Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh cinta dan kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang, Ayah Sutrisno dan Ibu Devi Arizona, kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayah dan Ibuk. Sebuah pengorbanan, dukungan yang tiada henti, semangat, motivasi, do'a yang begitu besar dan kasih sayang yang tak terhingga untuk selalu setia menemani dan menjaga disetiap perjalanan. Peluh keringat dan air mata yang menjadi saksi untuk setiap usaha dan perjuangan. Semoga Allah SWT selalu menjaga dan melindungi kalian orang tuaku Aamiin.
2. Kepada Adik-adikku tersayang Arjuna Wisesa dan Rine Lorenza. Terimakasih dukungan, hiburan dan tetap setia untuk selalu mendukung mba disetiap keadaan. Terimakasih sudah menjadi adik-adik terindah yang selalu ada sama mba.
3. Dan untuk Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman luar biasa dari tahun 2018-2022 ini, tempat yang mendewasakan, tempat yang memiliki banyak pelajaran dan tempat yang sangat berharga. Semoga selalu menjadi UIN yang terbaik dan jaya sehingga dapat mencetak generasi penerus yang terbaik dalam semua hal.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Anggita Faradilla, dilahirkan di Martapura, OKU Timur pada 03 Juli 2000. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara dan merupakan anak dari pasangan Ayah Sutrisno dan Ibu Devi Arizona. Jenjang pendidikan formal yang pernah penulis tempuh:

1. TK Darussalam, Kecamatan Martapura, Kab OKU Timur, Lulus tahun 2006.
2. SDN 1 Martapura, Kecamatan Martapura, Kab OKU Timur, Lulus tahun 2012
3. MTsN 1 OKU Timur, Kecamatan Martapura, Kab OKU Timur, Lulus tahun 2015
4. SMAN 2 Martapura, Kec Martapura, Kab OKU Timur, Lulus tahun 2018
5. UIN Raden Intan Lampung, penulis masuk tahun 2018-2022 dan mengambil jurusan Perbankan Syariah Kelas C.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis diberikan kesehatan, kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur)” dengan baik dan tepat waktu. Shalawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabatnya, dan juga pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditulis dan diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak yang terkait. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr Tulus Suryanto, S.E., M.M.Akt, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Any Eliza, S.E., M.Ak Selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan Ibu Femei Purnamasari, S.E., M.Si Selaku Sekretaris Perbankan Syariah.
3. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E Selaku Pembimbing I dan Bapak Agus Kurniawan, M.S.Ak Selaku Pembimbing II yang telah tulus ikhlas member arahan dan dan meluangkan waktu untuk membimbing saya selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Program Studi Perbankan Syariah, terimakasih untuk ilmu dan didikan yang telah diberikan.
5. Bapak dan Ibu Staf Karyawan Dekanat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung.
6. Sahabat terbaikku Indah Oktaria, Grup Sukses Bersama Anis, Riski, Roro, Cici, Amanda. Dan teman terbaik selama perkuliahan Eva, Anita, Potika Rima, Firdayanti, Fina, Monica, jayak dan Gang

Kapak, Teman-teman Kosan mbah tercinta, Teman-teman KKN di Desa Perjaya Barat dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih dukungannya selama ini, semoga kalian sukses selalu.

7. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah kelas C 2018, terimakasih telah menemani dan saling menolong selama proses perkuliahan, terimakasih cerita selama masa kuliah.
8. Terimakasih Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kota Martapura yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan kegiatan PKL dan bantuannya selama disana dan juga sudah berkenan untuk membantu penelitian yang saya lakukan. Dan terimakasih Bank Syariah Indonesia KCP Belitang Sudirman yang telah membantu dan mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
9. Teman-teman TPA dan RISMA Darussalam yang telah menemani selama masa-masa perkuliahan, terimakasih sudah memberi cerita yang indah.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi pendorong dunia pendidikan, ilmu pengetahuan dan Ekonomi.

Bandar Lampung, Juni 2022
Penulis

Anggita Faradilla
NPM. 1851020243

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
G. Penelitian Terdahulu	15
H. Sistematika Penulisan	26

BAB II LANDASAN TEORI

A. Teori Yang Digunakan	
1. Teori Perilaku	29
A) Perilaku Organisasi	31
B) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	32
B. Kepuasan Kerja	
1. Pengertian Kepuasan Kerja	33
2. Dimensi Kepuasan Kerja	35
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	36
4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam.	36

C. Komitmen Organisasional	
1. Pengertian Komitmen Organisasional	37
2. Dimensi Komitmen Organisasional	40
3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	41
4. Komitmen Organisasional dalam Perspektif Ekonomi Islam	41
D. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	42
2. Dimensi Kinerja Karyawan	42
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	44
4. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	45
E. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	50
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	51
F. Kerangka Pikir.....	51
G. Pengembangan Hipotesis.....	58

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	67
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	67
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	
1. Populasi Penelitian	68
2. Sampel Penelitian	69
3. Teknik Pengumpulan Data	69
D. Definisi Operasional Variabel	
1. Variabel Independen (X)	71
2. Variabel Dependen (Y).....	72
3. Variabel Moderasi (Z).....	72
E. Metode Analisis Data	
1. Model Structural.....	75
2. Outer Model	76

a) Validitas.....	79
b) Reliabilitas	79
3. Inner Model	
a) R Square	80
b) Uji Hipotesis	80

BAB IV HASIL PENELITIAN ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	83
B. Model Struktural	97
C. Outer Model	
1. Validitas.....	98
2. Reliabilitas	98
D. Inner Model	
1. R Square	107
2. Uji Hipotesis	108
a) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	108
b) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	110
E. Pembahasan	
1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Moderasi.....	111
2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Moderasi	119
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Moderasi dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	123

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 129
B. Rekomendasi..... 131

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

- 1.1 Tabel Total Aset Bank Syariah Peserta Merger 2020
- 3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel
- 4.1 Tabel Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- 4.2. Tabel Karakter Responden Berdasarkan Usia
- 4.3 Tabel Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan
- 4.4 Tabel Karakter Responden Berdasarkan Jabatan
- 4.5 Tabel Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)
- 4.6 Tabel Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (X2)
- 4.7 Tabel Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- 4.8 Tabel Persentase Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z)
- 4.9 Tabel Hasil Uji Validitas
- 4.10 Tabel *Outer Loading*
- 4.11 Tabel *Average Variance Extracted*
- 4.12 Tabel *Cross Loading*
- 4.13 Tabel Hasil Uji Reliabilitas
- 4.14 Tabel Hasil *R-Square*
- 4.15 Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Langsung
- 4.16 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

DAFTAR GAMBAR

- 4.1 Gambar Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia
KCP Kota Martapura
- 4.2 Gambar Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia
KCP Belitang Sudirman
- 4.3 Gambar Model Struktural
- 4.4 Gambar Hasil Uji Reliabilitas



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur
- Lampiran 2 Surat izin penelitian Bank Syariah Indonesia KCP Kota Martapura
- Lampiran 3 Surat izin penelitian Bank Syariah Indonesia KCP Belitang Sudirman
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil *Outer Loading*
- Lampiran 6 Hasil *Average Variance Extracted*
- Lampiran 7 Hasil *Cross Loading*
- Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 Hasil *R-Square*
- Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung
- Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung
- Lampiran 12 Daftar Hasil Jawaban Kuesioner oleh Responden



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan Judul ini untuk memfokuskan pemahaman agar tidak lepas dari pembahasan yang dimaksud dan menghindari penafsiran yang berbeda atau bahkan salah dikalangan pembaca, maka perlu adanya penjelasan dengan memberi arti beberapa istilah yang terkandung dalam penelitian ini. Maka pokok pembahasan dalam penelitian ini harus dipertegas.

Adapun judul dari penelitian ini ialah “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur)**”. Untuk itu perlu uraian pengertian dari istilah-istilah penting yang terdapat pada judul tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan suatu penelitian yang mencari nilai antara suatu variabel yang lain.¹ Pengaruh adalah suatu keadaan ada hubungan timbal balik, atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang di pengaruhi.²

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.³

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrative* (Bandung: Alfabeta, 2002), 4.

² Anang Sugeng Cahyono, “Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia” 16, no. 1 (2018), 142.

³ Handoko T Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000.*

3. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.⁴ Karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.⁵

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) dalam suatu organisasi.⁶

5. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi.⁷

6. Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia adalah pelaku jasa keuangan yang terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan.⁸

⁴ Ivancevich J.M, Konopaske R, and Matterson M, "Perilaku Dan Manajemen Organisasi" (Jakarta: Erlangga, 2011), 154.

⁵ Eddy M Sutanto and Athalia Ratna, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 9, no. 1 (2015), 56.

⁶ Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA," *Journal MIEJ*, 2013.

⁷ Ezzah Nahrishah and Sarah Imelda, "Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi," *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3, no. 3 (2019).

⁸ "Bank Syariah Indonesia," <https://www.bankbsi.co.id/>.

7. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas berada dalam koridor yang mengacu kepada pengajaran islam tanpa memberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidaksinambungan lingkungan.⁹

Berdasarkan uraian pada penegasan judul diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan menganalisis pengaruh dalam pengukuran kinerja karyawan pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur dengan menggunakan metode uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa variabel yang akan digunakan yaitu variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* sebagai variabel moderasi. Dengan menggunakan variabel tersebut, akan diuji apakah variabel tersebut terdapat pengaruhnya atau tidak terhadap kinerja karyawan.

B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Ekonomi Syariah ditandai dengan meningkatnya Lembaga Keuangan Syariah dan Lembaga Bisnis Syariah. Selain itu, pertumbuhan ekonomi syariah secara akademik ditandai dengan maraknya pembukaan konsentrasi ekonomi syariah di Perguruan Tinggi Islam atau umum, juga merebaknya lembaga dan organisasi yang konsen pada kajian dan pengembangan ekonomi.¹⁰ Salah satu bidang Lembaga Keuangan Syariah yang berkembang di Indonesia adalah Bank Syariah. Bank Syariah di Indonesia menjadi penetrasi market perbankan syariah yang tergolong masih kecil jika dibandingkan dengan

⁹ M Umer Chapra, *The Future of Economics: An Islamic Perspective Edisi Terjemahan* (Jakarta: SEBI Institute, 2001).

¹⁰ M Zuhirsyan and Nurlinda, "Pengaruh Religiusitas Dan Persepsi Nasabah Terhadap Keputusan Memilih Bank Syariah," *Al-Amwal* 10, no. 1 (2018), 49.

penetrasi pasar perbankan konvensional. Tingkat penetrasi perbankan syariah Indonesia pada 2020 hanya sebesar 6,18%, sedangkan sisanya dimiliki oleh perbankan konvensional.¹¹ Berangkat dari permasalahan itulah pemerintah kemudian menyepakati adanya rencana merger pada perbankan syariah pelat merah di Indonesia, yaitu Bank Negara Indonesia Syariah (BNIS), Bank Syariah Mandiri (BSM), serta Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) dengan akhirnya dibentuklah Bank Syariah Indonesia (BSI) yang merupakan strategi pemerintah menjadikan Indonesia sebagai salah satu pusat keuangan syariah dunia. Untuk perkembangan dan memenuhi visi dan misi Bank Syariah Indonesia tentunya perlu dukungan dari masyarakat dan kinerja karyawan yang memadai untuk terciptanya Bank Syariah Indonesia sebagai Top 5 bank yang paling *Profitable* di Indonesia.

Dunia bisnis salah satunya dunia perbankan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.¹²

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi publik maupun privat.¹³

¹¹ Alfany Arga Alil Fiqri and Dkk, "Peluang Dan Tantangan Merger Bank Syariah Milik Negara Di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19," *Keuangan Dan Perbankan Syariah* 9, no. 1 (2021).

¹² Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda," *Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013), 41.

¹³ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan dalam suatu organisasi. Sumber daya yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatorisasi dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah yaitu melalui berbagai perbaikan cara kerja, pengurangan pemborosan waktu dan tenaga serta berbagai input lainnya.

Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan.¹⁴

Menurut Purnamie Titisari, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵ Kinerja Karyawan mendapatkan perhatian besar dari perusahaan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.¹⁶ Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan

¹⁴ Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *Manajemen* 4 (2016), 2.

¹⁵ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014).

¹⁶ Sutanto and Ratna, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual."

kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹⁷

Dalam Perspektif Ekonomi Islam, khususnya dalam Al-Qur'an telah dijelaskan mengenai tindakan yang harus dilakukan oleh Karyawan sebagaimana telah Allah firmankan didalam surat Al-Nahl Ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*(Q.S An-Nahl: 97)

Berdasarkan ayat diatas, menjelaskan bahwa setiap manusia baik laki-laki ataupun perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal shaleh tersebut disertai iman. Begitupun dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan dengan baik dan ikhlas akan mendapat pahala dan amal shaleh tidak memandang laki-laki ataupun perempuan.

Sementara itu kinerja menurut ayat yang lain dalam Al-Qur'an, kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Hal ini didukung dengan firman Allah SWT. dalam al-Qur'an surat Al-Insyirah ayat 6-8:

¹⁷ Windy Aprilia Murty, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)," 2012, 1.

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦٧﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٦٨﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٦٩﴾

Artinya: *Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.* (Q.S Al-Insyirah: 6-8)

Ayat tersebut menyatakan bahwa bila keadaan susah, apabila kita ingin keluar dari kesusahan dan berubah dari keadaan miskin menjadi kaya maka kita harus tekun dan sabar dalam bekerja. Dan sabda Rasulullah Saw, mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (HR.Ath-thabrani dan al-Baihaqi). Sesungguhnya Allah SWT, senang melihat hambanya yang bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal, supaya kerja nampak dan etos kerja meningkat, maka selesaikanlah sesuatu urusan (pekerjaan) dengan baik, lalu kerjakan urusan yang lain dan jangan renggangkan dengan pekerjaan peribadatan.

Karyawan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Performa perusahaan akan ditentukan oleh elemen-elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor internal yang meliputi sikap, sifat-sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabelvariabel personal lainnya. Faktor-faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor-faktor lainnya. Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan

penghargaan dan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan di dalam karyawan bekerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan.¹⁸

Dalam suatu organisasi kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam aktivitas organisasi. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri.¹⁹ Kepuasan kerja dari seorang karyawan merupakan elemen yang paling penting dalam menciptakan karyawan yang baik dan berprestasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan satu dari sebagian faktor penting dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal.²⁰

Selain kepuasan kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah komitmen dari karyawan terhadap organisasi dimana tempat karyawan tersebut bekerja, karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan lebih bekerja keras dan menghasilkan prestasi kerja yang

¹⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (PT. Rineka Cipta, 1992).

¹⁹ Yakup, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 2017, 274"

²⁰ Yoga Putrana, Azis Fathoni, and Moh Mukeri Warso, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang." *Manajemen* 2, no. 2 (2016).

lebih baik.²¹ Perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan.²²

Dalam Perusahaan, Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan dari organisasi. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kinerja yang tinggi perlu didukung dengan aktivitas karyawan yang melebihi harapan. Perilaku karyawan yang mengerjakan tugas diluar perannya disebut *organizational citizenship behavior*. Dalam implementasinya setelah karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan sudah berkomitmen pada suatu organisasi, maka akan timbul perasaan seorang karyawan ingin melakukan pekerjaan diluar pekerjaan mereka. Karyawan yang baik (*good citizen*) cenderung menampilkan perilaku sosial organisasi atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku sosial organisasi atau disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* merupakan hal yang sangat unik dari pekerjaan individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan atau organisasi bisa dikatakan mendapatkan keuntungan jika ada karyawan yang tidak hanya melakukan pekerjaan intinya saja, tetapi seorang karyawan

²¹ Ursa Majorsy, "Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma," *Jurnal Psikologi* 1, no. 1 (2011).

²² Bagus Asta Iswara Putra and A.A. Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisaional Terhadap Organizational Citizenship Behavior

tersebut juga mau melakukan tugas yang lebih setelah menyelesaikan tugas pribadinya misalnya seperti menolong pekerjaan teman kerja yang kesusahan, memberi masukan serta menggunakan waktu dengan sangat efektif. Ada beberapa hal yang menyebabkan seorang karyawan mau melakukan perilaku ekstra ini, diantaranya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan atau organisasi dimana tempat mereka bekerja.²³

Bank Syariah Indonesia sebagai Bank Syariah terbesar di Indonesia membuka program pengembangan talenta *Officer Development Program* (ODP) yang terbuka untuk seluruh insan terbaik di Indonesia. Program ini untuk menjangking SDM berkualitas unggul yang akan menjadi pimpinan Bank Syariah Indonesia di masa mendatang.²⁴ Bank Syariah Indonesia merupakan hasil penggabungan 3 Bank Syariah dengan total aset sebesar Rp 214,36 triliun.²⁵

Tabel 1.1
Total Aset Bank Syariah Peserta Merger 2020

No	Nama Bank	Aset
1	Bank Mandiri Syariah	114 Triliun
2	Bank Syariah	50,76 Triliun
3	Bank Syariah	49,6 Triliun
	Total Aset	214,36 Triliun

Lokadata.id (2020)

²³ Vannecia Soegandhi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim," *Agora* 1, no. 1 (2013), 808.

²⁴ Ulfa, *Ibid*, 1104

²⁵ Lokadata.id, "Melihat pro Kontra Merger Bank Syariah BUMN," 2020, <https://lokadata.id/artikel/melihat-pro-kontra-merger-bank-syariah->

Dengan adanya merger ini diharapkan bisa menghasilkan aset yang lebih besar lagi sehingga bisa memperbesar tingkat penetrasi pasar di penjuru Indonesia.²⁶ Untuk itu, diperlukan Praktisi utama dalam mewujudkan target menjadi Bank global di tahun 2025 dan tembus 10 besar bank syariah dunia dari sisi kapitalisasi pasar. Peran Karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung dalam meningkatkan kualitas Bank Syariah Indonesia di Indonesia bahkan didunia. Kinerja Karyawan yang baik dan sesuai diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam kemajuan Bank Syariah Indonesia yang saat ini menjadi Bank Syariah terbesar di Indonesia dan mampu bersaing dan menambah jaringan di luar Indonesia sebagai Bank yang menjadi akses solusi keuangan syariah di Indonesia dan menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

Untuk kemajuan organisasi dimana tempat dia bekerja. maka kinerja karyawan tersebut akan berdampak positif dan signifikan yang mengungkap bahwa komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nguyen 2014, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, adalah: pengembangan karier, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen. Komitmen kerja karyawan akan terbentuk apabila karyawan merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Selain itu, lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman dan kebijakan promosi jabatan yang transparan, serta kompensasi yang tinggi adalah merupakan hal-hal yang diinginkan karyawan.²⁷ Siti Nurnaningsih dan Wahyono 2017 menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸

²⁶ Ni Putu Eka Wiratmini, "Merger Bank Syariah BUMN, Semua Karyawan Diangkut Jadi Keluarga Besar," *Bisnis. Com*, 2020.

²⁷ Tung N Nguyen, Khuong N Mai, and Phuong V Nguyen, "Factors Affecting Employees' Organizational Commitment—A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam," *Journal of Advanced Management Science Vol 2*, no. 1 (2014): 7–11.

²⁸ Siti Nurnaningsih and Wahyoni, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational

Kepuasan kerja dan Komitmen yang muncul dari dalam diri seorang karyawan, sehingga ingin memberikan perilaku ekstra untuk perusahaannya yang dimana akan berdampak pada meningkatnya Kinerja karyawan dan juga organisasi. berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja yang menyebabkan terjadinya berbagai permasalahan kinerja.²⁹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hasni Dyah Kuniawati dan Amin Wahyudi 2015 pada Karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar, dalam variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja. Pada Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh Positif terhadap Kinerja. sehingga hal ini membuktikan bahwa secara individu komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tri Bodroastuti dan Argi Ruliaji 2016 Pada Karyawan PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Jawa Tengah, dalam variabel Kepuasan Kerja Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.³⁰ Hasil pengujian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Eddy M. Sutanto dan Athalia Ratna 2015 pada PT. Bintang Abadi Puri Perkasa dimana hasil hipotesis variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Dan pada penelitian Hijja, Sri dan Isnaini 2019 pada pegawai di UIN Sumatera Utara Medan, bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.³¹

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Siti Nurnaningsih dan Wahyono, 2017 pada karyawan PDAM Tirta Dharma Brebes. Dari analisis data yang telah dilakukan dalam

Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening,” *Pendidikan Ekonomi* 6, no. 2 (2017), 365.

²⁹ Gibson Jr P, *Organizations : Behavior Structure Process. Eleventh Edition* (New York: MC Graw Hill, 2008).

³⁰ Tri Bodroastuti and Argi Ruliaji, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 13, no. 1 (2016).

³¹ Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, and Isnaini Harahap, “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan,” *At-Tawassuth* 4, no. 1 (2019).

penelitian ini menunjukkan dukungan pada keseluruhan hipotesis yang diajukan, artinya variabel Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dengan OCB sebagai variabel moderasi saling signifikan dan positif.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti penulisan skripsi berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur"**.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang ada dilatar belakang, terdapat beberapa point yang akan menjadi topik pembahasan oleh penulis sesuai dengan permasalahan yang ada. Adapun batasan masalah dalam penelitian skripsi ini sebagai berikut:

1. Variabel yang diangkat dalam penelitian ini terdapat variabel Independen yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional, serta Variabel Dependen yaitu Kinerja dengan Variabel Moderasi yaitu Organisasional Citizenship Behavior pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur.
2. Penelitian ini hanya menganalisis data Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur Dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Moderasi?

2. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur Dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Moderasi?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Moderasi dalam Perspektif Ekonomi Islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan Menjelaskan Pengaruh Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur.
2. Untuk Mengetahui dan Menjelaskan Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur.
3. Untuk Mengetahui dan Menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang OKU Timur dalam Perspektif Ekonomi Islam.

F. Manfaat Penelitian

Hal terpenting dalam sebuah penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil dari penelitian tersebut. Adapun penulis mengharapakan adanya kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoris

Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam praktek Sumber Daya

Manusia terutama yang berkaitan dengan kebijakan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja dari Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a). Bagi Penulis

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman mendalam mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja dari Karyawan dari Karyawan Bank Syariah Indonesia.

b). Bagi Akademisi

Penelitian ini akan menjadi nilai tambah dalam wawasan ilmu pengetahuan dan menjadi khazanah dalam proses penelitian yang dapat digunakan sebagai masukan pada penelitian dengan topik yang sama dimasa mendatang.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan berhubungan dengan judul di atas di antaranya:

1. Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang oleh Yoga Putrana, Azis Fathoni dan Moh Mukeri Warso, Universitas Pandanaran Semarang 2016.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini membuktikan bahwa perilaku OCB dari seorang karyawan timbul karena karyawan tersebut sudah berkomitmen pada suatu organisasi dimana mereka bekerja.

Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Gelora Persada Mediatama Semarang.

Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Gelora Persada Mediatama Semarang.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Gelora Persada Mediatama Semarang.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 50 orang, dan tidak menggunakan variabel moderasi.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja sebagai variabelnya. Peneliti sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.³²

2. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia UNISRI

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) oleh Hasni Dyah Kurniawati dan Amin Wahyudi, Universitas Selamat Riyadi Surakarta 2015.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di

³² Putrana, Fathoni, and Warso, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang."

Kabupaten Karanganyar. Artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja.

Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kabupaten Karanganyar. Artinya bahwa variabel Komitmen Organisasional mempengaruhi Kinerja.

Variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar.

Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 107 orang, menggunakan random sampling dalam pengumpulan data sampelnya.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja sebagai variabelnya dan juga menggunakan variabel moderasi.³³

3. Jurnal Manajemen Universitas Udayana

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* oleh Bagus Asta Asta Iswara Putra dan A.A Sagung Kartika Dewi, Universitas Udayana 2016.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya bahwa variabel Kepuasan

³³ Hasni Dyah Kurniawati and Amin Wahyudi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi," *Manajemen Sumberdaya Manusia* 9, no. 1 (2015): 1–10.

Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan LPD Desa Adat Kedonganan.

Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Artinya bahwa variabel Komitmen Organisasional mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan LPD Desa Adat Kedonganan.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 48 orang.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *Organizational citizenship behavior*. Peneliti sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Peneliti saat ini dan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan sampling jenuh dalam pengumpulan data dari sampel.³⁴

4. Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening oleh Siti Nurnaningsih dan Wahyono, Universitas Negeri Semarang 2017.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Tirta Darhma Brebes.

³⁴ Putra and Dewi, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR Bagus Asta Iswara Putra 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia Masih Menjadi Sorotan Bagi Organisasi."

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Tirta Darhma Brebes.

Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Tirta Darhma Brebes

Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tirta Darhma.

Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tirta Darhma.

Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan Tirta Darhma. Artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tirta Darhma Brebes.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 92 orang. Peneliti terdahulu menggunakan variabel intervening dalam penelitiannya, peneliti terdahulu menggunakan variabel x motivasi kerja sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel x komitmen organisasional.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja, kinerja dan *Organizational citizenship behavior*. Peneliti saat ini dan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan

sampling jenuh dalam pengumpulan data dari sampel.³⁵

5. Jurnal OPTIMA : Jurnal Ilmiah Agribisnis, Ekonomi dan Sosial UNITRI PRESS

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Citayash Perdana) oleh Khasbulloh Huda, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto 2018.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Variabel Komitmen.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 48 orang. Peneliti terdahulu menggunakan variabel intervening dalam penelitiannya, Peneliti terdahulu menggunakan purposive sampling dalam pengumpulan data dari sampel. Peneliti terdahulu menggunakan Analisis Statistik Inferensial dalam pengujian datanya.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja,

³⁵ Nurnaningsih and Wahyoni, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Sebagai Variabel Intervening."

komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.³⁶

6. Jurnal AGORA : Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah
Arsitektur Usakti

Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. “X” Oleh Jessica Lauren, Universitas Kristen Petra 2017.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif Pada Karyawan PT X.

Variabel Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif Pada Karyawan PT X.

Variabel Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* berpengaruh signifikan dan positif Pada Karyawan PT X.

Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* berpengaruh signifikan dan positif Pada Karyawan PT X.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 82 orang. Peneliti terdahulu menggunakan variabel mediasi dalam penelitiannya, peneliti terdahulu menggunakan variabel x kompensasi, variabel y turnover intention dan variabel z kepuasan kerja, sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel x kepuasan kerja, variabel y kinerja dan variabel z *organizational citizenship behavior*. Peneliti terdahulu menggunakan purposive sampling dalam pengumpulan data dari sampel. Peneliti

³⁶ Khasbulloh Huda, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citayasih Perdana),” *Optima* 2, no. 1 (2018): 41.

terdahulu menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dalam pengujian datanya.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan komitmen organisasional dan kepuasan dalam variabelnya.³⁷

7. Jurnal At-Tawassuth : Jurnal Ekonomi Islam UIN Sumatera Utara

Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, oleh Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, Isnaini Harahap, UIN Sumatera Utara 2019.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Sumatera Utara Medan.

Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Sumatera Utara Medan.

Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Sumatera Utara Medan.

Variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Sumatera Utara Medan.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 153 orang. Peneliti terdahulu menggunakan purposive sampling dalam pengumpulan data dari sampel. Peneliti terdahulu

³⁷ Jessica Lauren, "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. 'X,'" *Publication.Petra.Ac.Id* 5, no. 1 (2017).

menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dalam pengujian datanya. peneliti terdahulu menggunakan variabel x remunasi dan motivasi.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja dan kinerja. Peneliti sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.³⁸

8. Jurnal Assets : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Universitas PGRI Madiun

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dosen UIN Alauddin Makkassar oleh Murtiadi Awaluddin, Dosen UIN Alauddin Makassar 2016.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen UIN Alauddin Makassar.

Variabel Kepuasan terhadap Kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen UIN Alauddin Makassar..

Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen UIN Alauddin Makassar.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 66 orang. peneliti terdahulu menggunakan variabel x budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja

³⁸ Nasution, Sudiarti, and Harahap, "Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan."

dan kinerja. Peneliti sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.³⁹

9. Jurnal Valuta : Jurnal Administrasi Bisnis, Manajemen dan Ekonomi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau Oleh Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau 2017.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan.

Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau Oleh Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 129 orang. Peneliti terdahulu menggunakan purposive sampling dalam pengumpulan data dari sampel. Peneliti terdahulu menggunakan analisis jalur dalam pengujian datanya. peneliti terdahulu menggunakan variabel x kompetensi dan motivasi.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja dan kinerja.⁴⁰

³⁹ Murtiadi Awaluddin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Uin Alauddin Makassar," *Assets* 6, no. 1 (2016).

10. Jurnal Derivatif : Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal oleh Irma Kusuma Fitri dan Hermin Endratno, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2021.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior mampu memediasi Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Perbedaan : Jumlah sampel yang digunakan yaitu 106 orang. Peneliti terdahulu menggunakan variabel intervening dalam penelitiannya.

Persamaan : Peneliti saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*. Peneliti saat ini dan peneliti terdahulu sama-sama

⁴⁰ Deswarta, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau," *Valuta* 3, no. 1 (2017).

menggunakan sampling jenuh dalam pengumpulan data dari sampel. Peneliti terdahulu dan peneliti saat ini sama-sama menggunakan uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.⁴¹

H. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini akan disajikan dalam sistematika penulisan yang dibagi dalam lima bab yang terdiri dari:

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan menguraikan tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan serta Sistematika Penulisan.

Bab II : Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

Bab landasan teori dan pengujian hipotesis menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi landasan teori yang menjelaskan tentang teori kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja, *organizational citizenship behavior* dan perspektif ekonomi islam. Selain itu juga membahas hipotesa yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

Bab III : Metode Penelitian

Bab metode penelitian menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian meliputi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, serta uji hipotesis.

⁴¹ Irma Kusuma Fitri and Hermin Endratno, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA

Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang deskripsi data serta pembahasan hasil penelitian dan analisis.

Bab V : Penutup

Bab penutup memaparkan tentang simpulan atas hasil pembahasan analisa data penelitian serta rekomendasi.





BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Teori Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.⁴² Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi.⁴³ Menurut Sopiah 2008, yang dimaksud dengan perilaku keorganisasian adalah perilaku manusia atau tindakan, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati.

Menurut Stephen P Robbins 2008, Perilaku Organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi, yaitu bagaimana perilaku: perorangan (individu) kelompok struktur.⁴⁴ Menurut Miftah Toha 1995, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari

⁴² Rahmi Widyanti, *Perilaku Organisasi: Teori Dan Konsep* (Banjarmasin: Uniska MAB, 2019).

⁴³ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).

⁴⁴ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, "Perilaku Organisasi Edisi Ke-12," *Jakarta: Salemba Empat* 11 (2008).

pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pemahaman tujuan.⁴⁵

Peningkatan perhatian pada kepentingan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi. Apabila sumber daya manusia diperhatikan pada gilirannya akan memberikan kontribusi lebih tinggi bagi organisasi. Antara lain dikemukakan adanya tiga alasan mengapa perlu mempelajari perilaku organisasi seperti yang dikemukakan oleh Vecchio yang dikutip oleh Wibowo 2013, yaitu:

a. *Practical Application*

Dalam kenyataan riil organisasi, ada beberapa manfaat memahami perilaku organisasi, antara lain berkenaan dengan pengembangan gaya kepemimpinan, pemilihan strategi dalam mengatasi persoalan, seleksi pekerjaan yang tepat, peningkatan kinerja dan sebagainya.

b. *Personal Growth*

Dengan memahami perilaku organisasi dapat lebih memahami orang lain. Memahami orang lain akan memberikan pengetahuan diri dan wawasan diri lebih besar. Dengan memahami orang lain, atasan dapat menilai apa yang diperlukan bawahan untuk mengembangkan diri sehingga pada gilirannya meningkatkan kontribusi pada organisasi.

c. *Increased knowledge*

Dengan perilaku organisasi dapat menggabungkan pengetahuan tentang manusia dalam pekerjaan. Studi perilaku organisasi dapat membantu orang untuk berfikir

⁴⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, vol. 127 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995).

tentang masalah yang berhubungan dengan pengalaman kerja.⁴⁶

Kotze 2006, melihat pentingnya mempelajari perilaku karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia akan dapat meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya Kotze mendukung perlunya *Behaviour Kinetics* yang merupakan pendekatan *saintifik* pada perubahan perilaku karena dapat menunjukkan empat fungsi penting:

- a) mendeskripsikan,
- b) menjelaskan,
- c) memprediksi, dan
- d) mengontrol.

Selain itu perhatian organisasi pada sumber daya manusia menunjukkan kecenderungan semakin meningkat. Pekerja mendapatkan kepercayaan, diberdayakan dan didengar pendapatnya.

A) Dimensi Perilaku Organisasi

Menurut Miftah Toha 1995, Perilaku organisasi mempunyai tiga dimensi, yaitu :

1) Dimensi Konsep

Dimensi konsep mencakup ilmu pengetahuan, sosiologi, antropologi budaya, dan seluruh elemen sosial yang mempengaruhi berdirinya ilmu pengetahuan yang saling berkaitan.

2) Dimensi Sistem

Dimensi sistem mencakup bagaimana proses manajemen yang dilakukan untuk melakukan suatu

⁴⁶ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*.

kegiatan secara efektif dan efisien yang di kemas dengan pendekatan-pendekatan matematis atau logika.

3) Dimensi Manusia

Dimensi manusia adalah faktor penentu dalam organisasi yang tercermin dari ilmu psikologi. karena, adanya organisasi adalah adanya manusia.

A) Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Faktor yang mempengaruhi perilaku individu yang berkontribusi terhadap perilaku organisasi menurut Robbins 2002 :

- 1) Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Pada perilaku organisasi ini memfokuskan pada sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, yang meliputi: kepuasan kerja, keterlibatan kerja (tingkat sejauh mana seseorang berkecimpung dalam pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya), dan komitmen organisasi (sebuah indikator loyalitas kepada, dan keberpihakan terhadap organisasi).
- 2) Kepribadian, beberapa orang bersifat pendiam, dan pasif. Sementara yang lainnya ceria dan agresif. Ketika kita menggambarkan orang dari kepribadiannya. Kepribadian individu seseorang merupakan kombinasi sifat-sifat psikologis yang digunakan untuk mengklasifikasikan orang.
- 3) Persepsi, adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensori mereka untuk memberi arti pada lingkungan.
- 4) Pembelajaran, konsep terakhir adalah belajar, karena hampir semua perilaku manusia yang kompleks kini

sedang dipelajari. Belajar adalah segala perubahan perilaku yang relatif permanen dan terjadi sebagai hasil dari pengalaman. Belajar membantu kita beradaptasi dengan dan menguasai lingkungan kita. Dengan merubah perilaku dalam menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah, kita menjadi karyawan yang produktif. Belajar dibangun atas hukum efek, yang menyatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya.

2. Kepuasan Kerja

A) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins 2005, pengertian kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerja menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidaknya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).⁴⁷ Kepuasan kerja karyawan merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.⁴⁸ Menurut Luthans 2006, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal

⁴⁷ Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2005), 162.

⁴⁸ Andi Ardasanti, Stie Pelita, and Buana Makassar, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo," *E-Jurnal.Stienobel-Indonesia.Ac.Id* 1, no. 1 (2019), 62.

yang dinilai penting.⁴⁹ Sutrisno 2010, menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.⁵⁰ Sedangkan Menurut Aziri 2011, Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya.⁵¹ Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.⁵²

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri.⁵³

Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan

⁴⁹ Fred Luthans, "Perilaku Organisasi," 2006.

⁵⁰ Edi Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama," Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

⁵¹ B Aziri Practice, "Job Satisfaction: A Literature Review.," *Management Research and Practice* 4, no. 4 (2011), 77–84.

⁵² Suwardi and Joko Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)," *Analisis Manajemen* 5, no. 1 (2011).

⁵³ Yakup, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai."

dari penilaian pekerjaan seseorang untuk mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang.⁵⁴ Kepuasan kerja mengandung dua unsur penting, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai yang ingin dicapai tersebut adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu dan nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.⁵⁵

B) Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans 2006, Dimensi kepuasan kerja dibagi menjadi 5 yaitu:

1) *Work It self* (pekerjaan itu sendiri)

Dalam hal ini memberikan kesempatan untuk mengemban tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan agar bisa diselesaikan oleh karyawan.

2) *Supervision* (atasan),

Kemampuan *supervisor* untuk memberikan bantuan teknis kepada karyawan dan dukungan perilaku.

3) *Workers* (teman sekerja),

Rekan kerja yang mampu bekerja sama untuk kemajuan organisasi.

4) *Promotion* (promosi)

Memberikan kesempatan karyawan yang berpotensi untuk maju dalam hal jabatan didalam organisasi.

⁵⁴ Lu Lu et al., "Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison between Supervisors and Line-Level Employees," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2016.

⁵⁵ Arif Yusuf Hamali, "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan," 2016.

5) *Pay* (gaji/upah)

Menerima sejumlah upah atau gaji yang sepadan sesuai dengan apa yang dikerjakan.⁵⁶

C) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins 2005, yaitu bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor antara lain :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang.
- 2) Gaji atau upah yang pantas.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerja.⁵⁷

D) Kepuasan Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam apabila merujuk pada Al-Qur'an dan Hadist merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Pada hakikatnya, kepuasan kerja akan mendorong peningkatan kinerja dari karyawan dimana karyawan merasa puas dengan kondisi, peraturan dan hal-hal yang diberikan oleh perusahaan.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-Taubah Ayat 105:

⁵⁶ Luthans, "Perilaku Organisasi."

⁵⁷ Robbins, *Ibid.*

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ^ط

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah : 105)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaannya, maka Allah akan membalas sesuai dengan yang dikerjakan oleh karyawan kepada perusahaannya.

3. Komitmen Organisasional

A) Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Griffin 2004, menyatakan komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen, akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan atau tidak, yang dialami oleh organisasinya.⁵⁸ Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan

⁵⁸ R. W Griffin, *Management, 7th Edition* (Massachusetts: Houghton Mifflin Company, 2004).

dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.⁵⁹ Meyer dan Allen 1991, mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa memiliki seorang karyawan terhadap suatu organisasi sehingga memiliki tujuan yang sama dengan organisasi dan keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.⁶⁰ Luthans 2006, menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.⁶¹

Meyer 1993, menyatakan bahwa pengembangan teori dan penelitian tentang komitmen menjadi penting karena dua pertimbangan yaitu: pertama, kenyataan menunjukkan bahwa komitmen merupakan konstruk yang kompleks dan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Para akademisi telah mendefinisikan dan mengoperasionalkan komitmen dengan cara yang berbeda-beda sehingga sangat sulit untuk menyimpulkan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan. Kedua, adanya perluasan lingkup (domain) komitmen yang tidak hanya mengacu pada komitmen organisasi tetapi juga komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan, profesi, karir, perubahan dan sebagainya.⁶²

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap

⁵⁹ Sutanto and Ratna, *Ibid* 57

⁶⁰ John P Meyer and Natalie J Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (1991): 61-89.

⁶¹ Luthans, "Perilaku Organisasi."

⁶² John P Meyer, Natalie J Allen, and Catherine A Smith, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization.," *Journal of Applied Psychology* 78, no. 4 (1993): 538.

kewajibannya.⁶³ Luthans 2006, menyimpulkan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.⁶⁴ Karyawan akan tetap bersama organisasinya dalam suka atau duka, hadir bekerja secara rutin, memberikan seluruh harinya (mungkin lebih), melindungi asset perusahaan, berbagi tujuan perusahaan dan lain-lain, memiliki tenaga kerja yang memiliki komitmen akan menambah keunggulan suatu organisasi.⁶⁵ Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.⁶⁶

Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi rela berusaha mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.⁶⁷ Meyer dan Allen 1993, mengidentifikasi komitmen

⁶³ Bodroastuti and Rulijaji, *Ibid*

⁶⁴ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa VA Yuwono, Dkk) Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Bahasa Indonesia* (Yogyakarta: ANDI, 2006).

⁶⁵ Meyer and Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment."

⁶⁶ Richard T Mowday, Richard M Steers, and Lyman W Porter, "The Measurement of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior* 14, no. 2 (1979): 224-47.

⁶⁷ Suwardi and Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)."

organisasional dalam tiga kajian yaitu: Komitmen sebagai *attachment* untuk organisasi, Komitmen dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan, Komitmen sebagai suatu *obligation* untuk menetap di dalam organisasi.⁶⁸ Mitchel 1985, memandang komitmen organisasional sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan individu sangat memikirkan pekerjaannya, sebab pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan memberikan suatu status bagi individu.⁶⁹

B) Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Mayer dan Allen 1991, berpendapat bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

1) Komitmen afektif

Komitmen afektif meliputi: keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3) Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.⁷⁰

⁶⁸ Meyer, Allen, and Smith, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization."

⁶⁹ R Mitchel Strees, "Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku" (Terjemahan Magdalena Jain, Catatan ke, 1985).

⁷⁰ Meyer, Allen, and Smith, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization."

C) Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Suma dan Lesa 2013, tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.⁷¹

D) Komitmen Organisasional dalam Perspektif Ekonomi Islam

Komitmen Organisasional dalam Pandangan Islam apabila merujuk pada Al-Qur'an dan Hadist merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Pada hakikatnya, komitmen organisasional akan mendorong peningkatan kinerja dari karyawan dimana karyawan yang berkomitmen tinggi, memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, akan mendukung sepenuhnya perusahaan tempat ia bekerja.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Az-Zukruf: 32, :

فَمَعِيشَتَهُمْ بَيْنَهُمْ قَسَمْنَا نَحْنُ رَبُّكَ رَحِمْتَ يَفْسِمُونَ أَهُمُ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَمَا يَجْمَعُونَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتَ رَبُّكَ خَيْرٌ

Ayat diatas menerangkan bahwa setiap pekerjaan terkandung nilai ibadah yang dilakukan dengan kesungguhan dan keikhlasan dengan adanya Ridha Allah

⁷¹ Saimir Suma and Jonida Lesha, "Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality," *European Scientific Journal* 9, no. 17 (2013).

SWT. Semakin tinggi nilai komitmen atau loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula nilai disisinya Allah SWT.

4. Kinerja Karyawan

A) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun 2012, Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan⁷². Menurut Titisari 2014, Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang bertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.⁷³ Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara 2011, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷⁴ Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.⁷⁵ Hasibuan 2001, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.⁷⁶ Handoko 2001, mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses

⁷² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012).

⁷³ Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

⁷⁴ A A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).

⁷⁵ E Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016).

⁷⁶ Malayu S P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara" (Jakarta, 2001).

melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.⁷⁷

Menurut Robbins 2009, dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata job performance, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.⁷⁸

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.⁷⁹ Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang

⁷⁷ T Hani Handoko, "Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia BPFE Press" (Yogyakarta, 2001).

⁷⁸ Stephen P Robbins and Tim Judge, *Organizational Behavior* (Pearson South Africa, 2009).

⁷⁹ Iriani Ismail, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 12, no. 1 (2008): 18–36.

tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.⁸⁰

B) Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Wilson Bangun 2012, menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi⁸¹, yaitu:

1) Kuantitas Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar dan karakteristik. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, dengan kata lain, melaksanakan kegiatan dengan cara ideal dan sesuai atau menyelesaikan sesuatu dengan tujuan yang ditetapkan.

3) Ketepatan waktu

Karyawan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

⁸⁰ Chaterina Melina Taurisa, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul)," 2012.

⁸¹ Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

4) Kehadiran

Kehadiran menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

5) Kemampuan Kerjasama

Karyawan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.

C) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Dessler 2006, menyatakan beberapa faktor utama dalam penilaian kinerja adalah:

1) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan meliputi: kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kerja yang telah dilakukan.

2) Produktivitas

Produktivitas meliputi: mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

3) Pengetahuan mengenai pekerjaan

Pengetahuan mengenai pekerjaan meliputi; keterampilan/keahlian dan informasi praktis, dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.

4) Kehandalan

Kehandalan meliputi sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.

5) Ketersediaan

Ketersediaan meliputi: sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6) Ketidaktergantungan

Ketidaktergantungan meliputi: sejauh mana kerja yang dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.⁸²

D) Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Lingkungan kerja islami adalah lingkungan dimana keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Alla SWT yang lain, yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya.⁸³

Nilai-nilai yang dipandang dalam penilaian kinerja karyawan menurut perspektif Islam yaitu: memenuhi janji/kewajiban, tanggung jawab pribadi dan kontrol, ibadah, jihad dan bersungguh-sungguh, kesatuan, keadilan, ikhtiar, kebenaran, transparansi, kerjasama, skill dan kompetensi, produktif dan kesempurnaan.⁸⁴

Nilai-nilai kinerja karyawan juga telah ada dikaji oleh para penulis Islam. Penilaian prestasi kerja telah diberikan perhatian yang luas dan diperjelas dalam Al-Quran, Hadits, dan para Sahahabat Rasul. Dua yang pertama memberikan standar normatif. Standar normatif menjadi panduan yang bisa diterapkan. Wilayah normatif tersebut terungkap dalam petunjuk Al-Quran dan dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu: perjanjian kontrak, tanggung jawab pribadi dan kontrol, dan penilaian prestasi oleh Allah.

Dari beberapa pandangan penulis, ukuran kinerja kerja menurut Islam dapat dilihat daripada paradigma

⁸² Dessler G, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kespuluh Jilid 1* (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006).

⁸³ Sutono and Fuad Ali Budiman, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan," *Analisis Manajemen* 04, no. 01 (2009).

⁸⁴ Azuar Juliandi, "Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 14, no. 01 (2014).

etika yang dibangun dan didasarkan oleh nilai-nilai Islam, yaitu: kesatuan (*unity*), keseimbangan (keadilan), kehendak bebas (*ikhtiyar*), pertanggungjawaban, kebenaran (kebijakan dan kejujuran). Nilai-nilai yang dikaji akan menjadi dasar bagi organisasi-organisasi Islam dalam menilai prestasi kerja para pegawai mereka. Jihad juga merupakan perihal penting untuk dipandang. Jihad yang dimaksudkan di sini bukanlah jihad dalam arti berperang, tetapi jihad dalam arti bersungguh-sungguh.

Dalam Q.S An-Nahl : 97 dijelaskan mengenai kinerja dari karyawan yang seharusnya diberikan karyawan kepada perusahaan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ

حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.* (Q.S An-Nahl: 97)

Berdasarkan ayat diatas, menjelaskan bahwa setiap manusia baik laki-laki ataupun perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal shaleh tersebut disertai iman. Begitupun dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan dengan baik dan ikhlas akan mendapat pahala dan amal shaleh tidak memandang laki-laki ataupun perempuan.

5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

A) *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (2005), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal dengan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.⁸⁵ Menurut Purnamie Titisari 2014, Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.⁸⁶ Menurut Ristiana 2013, *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan. Mengingat banyaknya hambatan yang tidak diinginkan dalam organisasi maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat meminimalisir terjadinya penurunan kinerja perusahaan.⁸⁷ *Organizational Citizenship Behavior* adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada konstruk perilaku *extra role*, yang didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat

⁸⁵ Dennis W Organ, Philip M Podsakoff, and Scott B MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (California: Sage Publications, 2005).

⁸⁶ Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

⁸⁷ Merry Ristiana, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar," *Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9, no. 1 (2013): 56–70.

untuk menguntungkan organisasi yang secara langsung mengarah ke peran harapan itu sendiri.⁸⁸ *Organizational Citizenship Behavior* juga dikenal sebagai perilaku *extra role* yang merupakan tindakan melebihi persyaratan dari pekerjaan yang seharusnya, dimana peran ekstra disini berarti kontribusi individu yang melebihi atau melampaui perannya dan tidak diakui oleh *system reward*.⁸⁹ *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.⁹⁰

Podsakoff 2009, menyatakan bahwa karyawan yang ikut serta dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* cenderung mendapatkan nilai performa yang lebih baik oleh manajer, karena alasan pekerjaan seperti keyakinan manajer bahwa *Organizational Citizenship Behavior* ini memiliki peran yang signifikan di dalam kesuksesan organisasi, atau persepsi *Organizational Citizenship Behavior* sebagai bentuk dari komitmen karyawan karena adanya sifat sukarela. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan jenis perilaku individu yang mengedepankan kebijaksanaan dari individu tersebut dan secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, namun secara umum bisa berdampak pada efektifitas dari organisasi.⁹¹

⁸⁸ Made Darsana, "The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior," *The Internasional Journal of Management* 2, no. 4 (2013).

⁸⁹ Esmail Yaghoubi, Sina Ahmadzadeh Mashinchi, and Abdollahi Hadi, "An Analysis of Correlation between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Emotional Intelligence (EI)," *Modern Applied Science* 5, no. 2 (2011): 119.

⁹⁰ Robbins and Judge, "Perilaku Organisasi Edisi Ke-12."

⁹¹ Nathan P Podsakoff et al., "Individual-and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis" *Journal of Applied Psychology* 94, no. 1 (2009): 122.

B) Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut organ 2005, adalah sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari apa yang telah ditugaskan dalam job description.

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat *Sportmanship* yang tinggi, dapat meningkatkan iklim kerja yang positif antar sesama karyawan, karyawan akan lebih menunjukkan rasa sopan dan bisa bekerja sama dengan baik sehingga akan menimbulkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seorang karyawan yang memiliki sifat ini akan cenderung menghargai dan memperhatikan sesama rekan kerja.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengambil inisiatif untuk

merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur

organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh.⁹²

C) Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Soegandhi 2013⁹³, Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) Diantara faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

- 1) Budaya dan iklim organisasi.
- 2) Kepribadian dan suasana hati.
- 3) Persepsi terhadap dukungan organisasional.
- 4) Persepsi terhadap interaksi atasan-bawahan
- 5) Masa kerja.
- 6) Jenis kelamin.

D) *Organizational Citizenship Behavior* dalam Perspektif Ekonomi Islam

Organizational Citizenship Behavior dalam Pandangan Islam apabila merujuk pada Al-Qur'an dan Hadist merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Pada hakikatnya, *Organizational Citizenship Behavior* akan mendorong peningkatan kinerja dari karyawan dimana karyawan yang berkomitmen tinggi, memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, akan mendukung sepenuhnya perusahaan tempat ia bekerja.

⁹² VM Soegandhi 2013, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim," *Publication.Petra.Ac.Id.*

⁹³ Agora and 2013.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah: 2 :

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya:.....dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya. (Q.S Al-Maidah : 2)

Ayat tersebut menjelaskan, perilaku karyawan melebihi dari tugas yang diberikan yaitu saling tolong menolong antar rekan kerja merupakan perilaku bertakwa kepada Allah dimana Allah akan membalas sesuai yang dikerjakan.

1. Ekonomi Islam

A) Pengertian Ekonomi Islam

Menurut S.M. Hasanuzzaman, ilmu ekonomi Islam adalah pengetahuan dan aplikasi ajaran-ajaran dan aturan-aturan syariah yang mencegah ketidakadilan dalam pencarian dan eksplorasi berbagai macam sumber daya, untuk memberikan kepuasan (*satisfaction*) lahir dan batin bagi manusia serta memungkinkan mereka melaksanakan seluruh kewajiban mereka terhadap Sang Khaliq dan masyarakat.⁹⁴ Menurut Khursid Ahmad, ilmu ekonomi Islam adalah suatu upaya sistematis untuk mencoba memahami permasalahan ekonomi dan perilaku manusia dalam hubungannya dengan permasalahan tersebut dari sudut pandang Islam. Menurut M. Akram

⁹⁴ M Dawam Rahardjo, *Islam Dan Transformasi Sosial Ekonomi* (Jakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat, 1999).

Khan, ilmu ekonomi Islam bertujuan mempelajari kesejahteraan manusia (*falah*) yang dicapai dengan mengorganisir sumber-sumber daya bumi atas dasar kerjasama dan partisipasi. Dan Menurut Louis Cantori, ilmu ekonomi Islam tidak lain merupakan upaya untuk merumuskan ilmu ekonomi yang berorientasi manusia dan berorientasi masyarakat yang menolak ekkses *individualisme* dalam ilmu ekonomi klasik.⁹⁵

Teori ekonomi Islam dibangun dari realitas empirik dan masalah faktual, sehingga hubungan teori ekonomi Islam dengan teori lain dan hubungan teori ekonomi Islam dengan praktek saling berkaitan. Eksistensi ekonomi Islam bukan berlandaskan perspektif manusia sebagai *human of economic* semata, tetapi berdasarkan perspektif manusia sebagai hamba Allah yang dilahirkan di dunia secara fitrah (suci), dan didasarkan juga kepada 4 (empat) aksioma yaitu; *equilibrium* (keseimbangan), *free will* (kebebasan berkehendak), *unity* (kesatuan), dan *responsibility* (pertanggungjawaban).⁹⁶

B) Nilai-nilai dalam Ekonomi Islam

Nilai dasar ekonomi Islam adalah seperangkat nilai yang telah diyakini dengan segenap keimanan, dimana ia akan menjadi landasan paradigma ekonomi Islam. Nilai-nilai dasar tersebut berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah. Kemudian sebagai ekonomi yang bersifat *Rabbani* maka Ekonomi Islam mempunyai sumber “nilai-nilai normatif-imperatif sebagai panduan serta pedoman yang mengikat. Dengan mengakses kepada aturan *Ilahiyah* (ketuhanan), setiap perbuatan manusia mempunyai unsur moral, etika, dan ibadah. Setiap

⁹⁵ Muhammad Umer Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam* (Gema Insani, 2001).

⁹⁶ Alwi Syafaruddin, *Islamic Economic Thinking* (Yogyakarta: Makalah disampaikan pada perkuliahan mata kuliah filsafat ekonomi islam, 2011).

tindakan manusia tidak boleh lepas dari nilai, yang secara vertikal merefleksikan moralitas yang baik, dan secara horizontal memberi manfaat bagi manusia dan makhluk lainnya. Nilai moral samahah (lapang dada, lebar tangan dan murah hati) ditegaskan sebagai prasyarat bagi pelaku ekonomi untuk mendapatkan rahmat atau kasih dari Tuhan, baik selaku pedagang/pebisnis, produsen, konsumen, debitor maupun kreditor. nilai-nilai universal ekonomi Islam Menurut Adiwarmen A Karim, 1999⁹⁷ yaitu:

1) *Tauhid* (Keesaan Tuhan)

Tauhid merupakan fondasi fundamental ajaran Islam. Bahwa tauhid itu yang membentuk 3 (tiga) asas pokok filsafat Ekonomi Islam, yaitu:

Pertama, dunia dengan segala isinya adalah milik Allah Swt dan berjalan menurut kehendakNya (QS. Al-Ma'idah: 20)

وَإِذْ قَالَ مُوسَىٰ لِقَوْمِهِ ۖ يَنْقُومِ أَدْرُكُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ
جَعَلَ فِيكُمْ أَنْبِيَاءَ وَجَعَلَكُمْ مُلُوكًا وَءَاتَاكُمْ مَا لَمْ يُؤْتِ أَحَدًا
مِّنَ الْعَالَمِينَ ﴿٢٠﴾

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Musa berkata kepada kaumnya, “Wahai kaumku! Ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika Dia mengangkat nabi-nabi di antaramu, dan menjadikan kamu sebagai orang-orang merdeka, dan memberikan kepada kamu apa yang belum pernah diberikan kepada seorang pun di antara umat yang lain. (QS. Al-Ma'idah: 20)

⁹⁷ A Muhammad and Adiwarmen A Karim, “Sistem, Prinsip Dan Tujuan Ekonomi Islam, Alih Bahasa Imam Saefuddin,” Bandung: Pustaka Sejati, 1999, 22.

Manusia sebagai *khalifah*-Nya hanya mempunyai hak kepemimpinan (*khalifah*) dan pengelolaan yang tidak mutlak/absolut, serta harus tunduk melaksanakan hukum-Nya. Akibatnya apabila kita menggunakan *mafhum mukhalafah*, dapat dikatakan bahwa mereka yang menganggap kepemilikan secara mutlak/tak terbatas berarti telah ingkar kepada hukum Allah SWT. Implikasi dari status kepemilikan menurut Islam adalah hak manusia atas barang atau jasa itu terbatas. Hal ini jelas berbeda dengan kepemilikan mutlak oleh individu pada sistem kapitalis dan oleh kaum proletar pada sistem sosialis.

Kedua, Allah SWT adalah pencipta semua makhluk dan semua makhluk tunduk kepada-Nya (QS. Az-Zumar: 21).

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَسَلَكَهُ يَنْبِيعَ فِي
 الْأَرْضِ ثُمَّ يُخْرِجُ بِهِ زَرْعًا مُخْتَلِفًا أَلْوَانُهُ ثُمَّ يَهِيَجُ فَتَرَهُ
 مُصْفَرًّا ثُمَّ يَجْعَلُهُ حُطَمًا ۚ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَذِكْرًا لِأُولِي
 الْأَلْبَابِ ﴿٢١﴾

Artinya: *Apakah engkau tidak memperhatikan, bahwa Allah menurunkan air dari langit, lalu diaturnya menjadi sumber-sumber air di bumi, kemudian dengan air itu ditumbuhkan-Nya tanam-tanaman yang bermacam-macam warnanya, kemudian menjadi kering, lalu engkau melihatnya kekuning-kuningan, kemudian dijadikan-Nya hancur berderai-derai. Sungguh, pada yang demikian itu terdapat pelajaran*

bagi orang-orang yang mempunyai akal sehat. QS. Az-Zumar: 21)

Dalam perspektif Islam, kehidupan di dunia hanya dipandang sebagai ujian dan sementara (tidak kekal/abadi), dimana akan diberikan kenikmatan dengan surga yang abadi bagi mereka yang dikasihi-Nya, sebagai sesuatu yang sifatnya non materil, yang tidak dapat dijadikan patokan dan tidak dapat diukur dengan sesuatu yang pasti (absolut), dan ini sulit untuk dimasukkan ke dalam analisis ekonomi konvensional. Sedangkan ketidakmerataan karunia atau nikmat dan kekayaan yang diberikan Allah kepada setiap makhluk-Nya merupakan kuasa dan kehendak Allah semata. Dengan tujuan agar mereka yang diberi kelebihan nikmat bisa selalu bersyukur kepada Sang pemberi rizki dengan cara menyisihkan dan memberikan sebagian hartanya kepada orang-orang yang berhak menerimanya (delapan ashnaf). Sehingga akan tumbuh aktivitas ekonomi yang merata secara egaliter.

Ketiga, secara horizontal iman kepada Hari Akhir (kiamat) akan mempengaruhi perilaku manusia dalam aktivitas ekonomi. Misalnya seorang muslim yang ingin melakukan aktivitas ekonomi tertentu, maka ia juga akan mempertimbangkan akibat setelahnya (akibat jangka panjang). Hal ini bermaksud agar setiap individu muslim dalam memilih aktivitas ekonomi tidak hanya memikirkan kenikmatan sesaat kala itu saja (jangka pendek) akan tetapi ia selalu berfikir akibat baik dan buruknya jauh ke depan. Karena kehidupan di dunia hanya “numpang lewat” untuk mencari bekal kelak di akhirat.

2) *‘Adl* (Keadilan)

Allah adalah Sang pencipta seluruh yang ada di muka bumi ini, dan *’adl* (keadilan) merupakan salah

satu sifat-Nya. Allah menganggap semua manusia itu sama (*egalitarianism*) di hadapanNya dan memiliki potensi yang sama untuk berbuat baik, karena yang menjadi pembeda bagi-Nya hanya tingkat ketaqwaan setiap individunya. Implikasi prinsip '*adl* (keadilan) dalam ekonomi Islam ialah: pemenuhan kebutuhan pokok bagi setiap masyarakat, sumber pendapatan yg terhormat, distribusi pendapatan dan kekayaan secara merata, dan pertumbuhan dan stabilitas ekonomi yang baik.

3) *Nubuwwah* (Kenabian)

Karena sifat cinta, kasih, sayang, dan kebijaksanaan Allah, manusia tidak dibiarkan semena-mena hidup di dunia ini tanpa mendapat petunjuk dan bimbingan dari-Nya. Maka dari itu diutuslah para nabi dan rasul sebagai delegasi dalam menyampaikan petunjuk Allah kepada manusia tentang bagaimana hidup yang baik, benar, dan berkah (*hayatun thoyyibah*) di dunia, dan mengajarkan jalan/cara untuk kembali kepada Allah jika ia melakukan kesalahan atau kekhilafan (*taubah*).

4) *Khilāfah* (Pemerintahan)

Implikasi dari prinsip *khilāfah* dalam aktivitas ekonomi dan bisnis adalah: persaudaraan universal, kepercayaan bahwa sumber daya adalah amanah, kewajiban agar berpola hidup hemat dan sederhana, dan setiap individu memiliki kebebasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan kebebasan tersebut dibatasi dengan kebebasan antar sesama manusia sebagai wujud dari *hablum minannas*. Semua itu dalam rangka untuk mencapai tujuan syariah (*maqāshid as-syariah*), yang mana *maqāshid as-syariah* dalam perspektif Al-Ghazali adalah untuk menciptakan kemaslahatan dan kesejahteraan manusia. Hal ini dicapai dengan menjaga atau

melindungi agama (*hifzu ad-din*), jiwa (*hifzu an-nafs*), akal (*hifzu al-'aql*), keturunan (*hifzu*).

5) *Ma'ād* (Hasil)

Pada dasarnya manusia diciptakan di dunia ini untuk berjuang, dari belum bisa berjalan menjadi bisa berlari, dari belum bisa melafalkan kata-kata menjadi bisa berbicara, dan masih banyak contoh lainnya. Dalam perspektif Islam dunia adalah ladang akhirat, maksudnya dunia merupakan tempat bagi manusia untuk mencari bekal dengan bekerja, beraktivitas, dan beramal shaleh. Kelak amalnya itu akan mendatangkan kebahagiaan dan mendapatkan balasan, baik semasa hidup di dunia maupun ketika di akhirat nanti. Pada prinsipnya perbuatan baik akan dibalas dengan kebaikan, dan demikian juga sebaliknya. Oleh karena itu, *ma'ād* bermakna balasan, imbalan, ganjaran. Menurut Imam Al-Ghazhali implikasi konsep *ma'ād* dalam kehidupan ekonomi dan bisnis misalnya, mendapatkan profit/laba sebagai motivasi para pelaku bisnis. Laba tersebut bisa didapatkan di dunia dan bisa juga kelak akan diterima di akhirat. Karena itu konsep profit/laba mendapatkan legitimasi dalam Islam.⁹⁸

2. Pengajuan Hipotesis

a) Kerangka Pemikiran

Mangkunegara 2009, menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

⁹⁸ A A Muhammad and Adiwirman A Karim, "Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam," 2002.

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹⁹ Menurut Lewa dan Subowo 2005, indikator dari kinerja karyawan adalah faktor kualitas kerja, kuantitas, pengetahuan, keandalan dan kerjasama.

Faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kepuasan kerja. Menurut Sopiha 2008, Kepuasan Kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.¹⁰⁰ Faktor-faktor yang menyebabkan Kepuasan Kerja menurut Robbins 2005 adalah Pekerjaan yang secara mental menantang, Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja dan Kesesuaian kepribadian.¹⁰¹

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah Komitmen Organisasional. Menurut Luthans 2006, Komitmen Organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen, akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan atau tidak, yang dialami oleh organisasinya.¹⁰² Allen dan Meyer dalam

⁹⁹ A A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).

¹⁰⁰ M M Sopiha, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: PT Andi Yogya (Yogyakarta: ANDI, 2008).

¹⁰¹ Robbins, *Ibid*.

¹⁰² Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi and I Gusti Made Suwandana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)

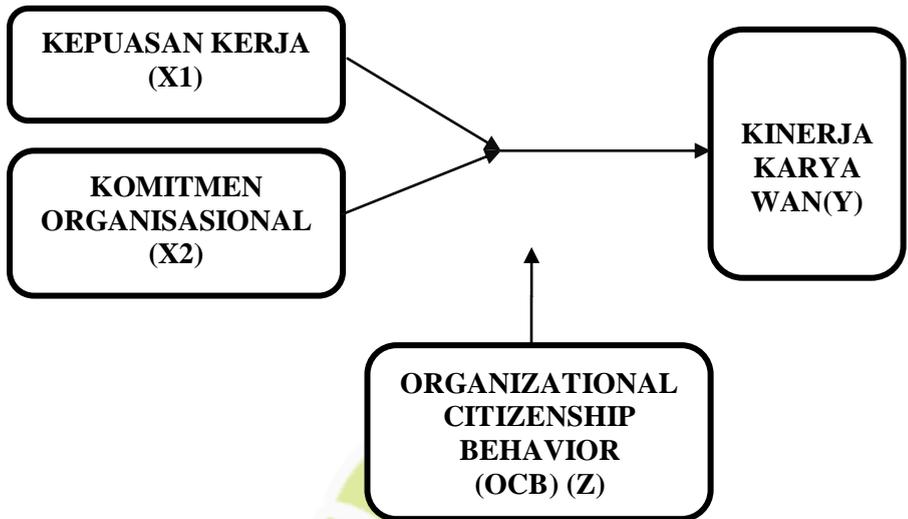
Edy Sutrisno, merefleksikan tiga komponen komitmen organisasional yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment* (dalam Edy Sutrisno, 2011).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu.¹⁰³ *Organizational* Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Soegandhi (2013) Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah Budaya dan Iklim, Kepribadian, Persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi antar interaksi atasan dan bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasni Dyah dan Amin (2015), Khasbulloh Huda (2018), Titik Rosita (2016), Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana (2016), Siti Nurnaningsih dan Wahyono (2017), Yoga Putra, Azis Fathoni dan Moh Mukeri Warso (2016) yang meneliti tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, maka bagan kerangka pikirnya secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut.

Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi,” *Manajemen UNUD* 5, no. 9 (2016).

¹⁰³ Putra, Fathoni, and Warso, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang.”



2. Hipotesis

A) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organisational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasni Dyah Kurniawati dan Amin Wahyudi 2015, menerangkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Hasni dan Amin menyebutkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar. Kepuasan Kerja ini terlihat dalam sebagian besar responden senang dengan pekerjaannya sekarang ini, mereka masih ingin mencapai prestasi yang lebih baik, sesama karyawan saling menghargai hak masing-masing,

serta terjalin komunikasi yang baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan.¹⁰⁴

Teori tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ive Chandraningtyas, Musadieq, M. A. dan Utami, H.N. 2010, Suwardi dan Joko Utomo 2011, Hira Aftab dan Waqas Idrees 2012 menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Hijja Mardhiya, Sri dan Isnaini 2019, menyebutkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka pegawai juga akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kinerja pegawai juga akan menurun.

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

2) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Tri Bodroastuti dan Argi Ruliaji 2016, menerangkan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t tabel 1,96 dengan t hitung sebesar 0,745. karyawan perusahaan merasa tidak nyaman dalam bekerja dikarenakan adanya ancaman demosi. Windy Aprilia Murty 2012, yaitu komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Murdiyani 2010, Hasil analisis regresi yang menguji pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja dosen juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan yang ditunjukkan dengan nilai $p=0,930$. Hal ini

¹⁰⁴ Hasni Dyah Kurniawati and Amin Wahyudi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi," *Manajemen Sumberdaya Manusia* 9, no. 1 (2015), 1–10.

menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Khasbulloh Huda 2018, pada penelitiannya dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% didapatkan nilai sig.t (0,344) > $\alpha = 0,05$ sehingga komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lukito 2020, menerangkan hasil penelitian bahwa tidak dapat pengaruh positif antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai t-statistik yaitu sebesar 0,321 yang tidak memenuhi syarat nilai t-statistik > 1.96, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak dapat diterima.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh agus purwanto dkk 2021, Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $0.362 < 1,96$ dan nilai p sebesar $0.962 > 0,05$ Artinya, hipotesis ditolak .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hantono 2021, Irma Kusuma Fitri dan Hermin Endratno 2021, Lukito 2020, dimana *Organizational Citizenship Behavior* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

B) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi

Hasni Dyah Kurniawati dan Amin Wahyudi 2015, menerangkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan memberikan pengaruh yang signifikan. Interaksi Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karang Anyar.

Menurut Barrick 1998 dalam Robbins 2009 dan Denok Mugi Hidayanti 2014 terdapat hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi kepuasan tidak berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* ketika keadilan diperhitungkan, pada dasarnya bergantung pada gambaran-gambaran mengenai hasil, perlakuan dan prosedur-prosedur yang adil. Yandhy Narseptu Fandawan 2014,

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki kontribusi secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Setyo Wijonarko 2012 membuktikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasi termasuk dalam katagori cukup. Muhammad Rahiddin 2013, mengemukakan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh hasil terbukti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik.

H4 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap berpengaruh Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi

2) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi

Hasni Dyah Kurniawati dan Amin Wahyudi 2015 menerangkan bahwa Komitmen Organisasional terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan memberikan pengaruh yang signifikan. Interaksi komitmen kerja dan *organizational citizenship behavior* secara signifikan memoderasi pengaruh

komitmen kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karang Anyar. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* maka pengaruh komitmen kerja karyawan semakin menurun. Disebabkan masih terdapat beberapa karyawan yang menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak ikut memelihara fasilitas yang ada dengan baik.

H5 : Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap berpengaruh Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi

C) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Moderasi dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Azis 2013, Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, berjalan dengan seimbang antara ibadah dan bekerja, setiap pegawai selalu berusaha bekerja dengan dengan penuh amanah dan profesional.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Abdul Rahman Abdul Aziz, Ahmad Zaharuddin Sani Ahmad Sabri, and Muhamed Nor Azman Nordin, *Pembudayaan Pekerja Dalam Arus Transformasi Negara* (Institut Pemikiran Tun Dr. Mahathir Mohamad, Universiti Utara Malaysia, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Abbas J. "Islamic Perspectives on Leadership: A Model." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2009.

Ardana, Komang I, Wayan Mujiati Ni, and Wayan Mudiarta Utama I. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Ardasanti, Andi, Stie Pelita, and Buana Makassar. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo." *E-Jurnal.Stienobel-Indonesia.Ac.Id* 1, no. 1 (2019): 62.

Awaluddin, Murtiadi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Uin Alauddin Makassar." *Assets* 6, no. 1 (2016).

Aziri, Brikend. "Job Satisfaction: A Literature Review." *Management Research and Practice* 4, no. 4 (2011): 77–84.

Aziz, Abdul Rahman Abdul, Ahmad Zaharuddin Sani Ahmad Sabri, and Muhamed Nor Azman Nordin. *Pembudayaan Pekerja Dalam Arus Transformasi Negara*. Institut Pemikiran Tun Dr. Mahathir Mohamad, Universiti Utara Malaysia, 2013.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.

"Bank Syariah Indonesia," n.d. <https://www.bankbsi.co.id/>.

Bodroastuti, Tri, and Argi Ruliaji. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 13, no. 1 (2016).

Cahyono, Anang Sugeng. "Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia" 16, no. 1 (2018): 142.

Chapra, M Umer. *The Future of Economics: An Islamic Perspective Edisi Terjemahan*. Jakarta: SEBI Institute, 2001.

Chapra, Muhammad Umer. *Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam*. Gema Insani, 2001.

Chen, Shyh-je, Pei-Fen Lin, Chia-mei Lu, and Chiung-Wen Tsao. "The Moderation Effect of HR Strength on the Relationship between Employee Commitment and Job Performance." *Social Behavior and Personality: An International Journal* 35, no. 8 (2007): 1121–38.

Darsana, Made. "The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior." *The Internasional Journal of Management* 2, no. 4 (2013).

Deswarta. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau." *Valuta* 3, no. 1 (2017).

Dewi, Ni Luh Putu Yanti Astika, and I Gusti Made Suwandana. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship

Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi.” *Manajemen UNUD* 5, no. 9 (2016).

E. R, Lestari, and Ghaby N. K. F. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri* 7, no. 2 (2018): 116–23.

Elshifa, Aria. “Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (Ocb)(Studi.” *Economicus* 12, no. 1 (2018): 2615–8078.

Fiqri, Alfany Arga Alil, and Dkk. “PELUANG DAN TANTANGAN MERGER BANK SYARIAH MILIK NEGARA DI INDONESIA PADA MASA PANDEMI COVID-19.” *Keuangan Dan Perbankan Syariah* 9, no. 1 (2021).

Firdaus, A. “Mengembangkan Siklus Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kemaslahatan.” *Researchgate.Net*, 2018.

Fitri, Irma Kusuma, and Hermin Endratno. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal.” *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2021).

G, Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006.

Ghazali, Iman. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013.

Ghozali, Imam. "Structural Equation Modeling Alternative Methods with Partial Least Square." *Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro*, 2006.

Ghozali, Iman. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Griffin, R. W. *Management, 7th Edition*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company, 2004.

Hamali, Arif Yusuf. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan," 2016.

Handoko, T Hani. "Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia BPF Press." Yogyakarta, 2001.

Hani, Handoko T. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPF, Yogyakarta*, 2000.

Hantono. "Pengaruh Budgetary, Participation, Information Asymmetry, Organizational Citizenship Behavior, Job Relevant Information Terhadap Kinerja Di Era VUCA." *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi* 6, no. 2 (2022).

Hasibuan, Malayu S P. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara." Jakarta, 2001.

Huda, Khasbulloh. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen

Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citiyasah Perdana).” *Optima* 2, no. 1 (2018): 41.

Ismail, Iriani. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura.” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 12, no. 1 (2008): 18–36.

J.M, Ivancevich, Konopaske R, and Matterson M. “Perilaku Dan Manajemen Organisasi,” 154. Jakarta: Erlangga, 2011.

John, M Ivancevich, K Robert, and T Matteson Michael. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006.

Jr P, Gibson. *Organizations : Behavior Structure Process. Eleventh Edition*. New York: MC Graw Hill, 2008.

Juliandi, Azuar. “Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 14, no. 01 (2014).

Kurniawati, Hasni Dyah, and Amin Wahyudi. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi.” *Manajemen Sumberdaya Manusia* 9, no. 1 (2015): 1–10.

Lauren, Jessica. “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT.‘X.’” *Publication.Petra.Ac.Id* 5, no. 1 (2017).

Locke, Edwin A. "What Is Job Satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance* 4, no. 4 (1969): 309–36.

Lokadata.id. "Melihat pro Kontra Merger Bank Syariah BUMN," 2020. <https://lokadata.id/artikel/melihat-pro-kontra-merger-bank-syariah>

Lu, Lu, Allan Cheng Chieh Lu, Dogan Gursoy, and Nathan Robert Neale. "Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison between Supervisors and Line-Level Employees." *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2016.

Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa VA Yuwono, Dkk) Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI, 2006.

———. "Perilaku Organisasi," 2006.

Mahfud, Imam. "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Madani Syari'ah* 2 (2019).

Majorsy, Ursa. "Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma." *Jurnal Psikologi* 1, no. 1 (2011).

Mangkunegara, A A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Marsoit, Pingkan, Greis Sendow, and Farlane Rumokoy. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia." *EMBA* 5, no. 3 (2017): 4285–94.

Meyer, John P, and Natalie J Allen. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (1991): 61–89.

Meyer, John P, Natalie J Allen, and Catherine A Smith. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology* 78, no. 4 (1993): 538.

Mowday, Richard T, Richard M Steers, and Lyman W Porter. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior* 14, no. 2 (1979): 224–47.

Muhammad, Adiwarmanto A Karim. "Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam," 2002.

———. "Sistem, Prinsip Dan Tujuan Ekonomi Islam, Alih Bahasa Imam Saefuddin." *Bandung: Pustaka Sejati*, 1999, 22.

Murty, Windy Aprilia. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)," 2012, 1.

———. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen

Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).” *STIE Perbanas Surabaya*, 2012.

Nahrisah, Ezzah, and Sarah Imelda. “Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3, no. 3 (2019).

Narbuko, Cholid. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Nasution, Hijja Mardhiya, Sri Sudiarti, and Isnaini Harahap. “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.” *At-Tawassuth* 4, no. 1 (2019).

Nguyen, Tung N, Khuong N Mai, and Phuong V Nguyen. “Factors Affecting Employees’ Organizational Commitment—A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam.” *Journal of Advanced Management Science Vol 2*, no. 1 (2014): 7–11.

Noor, Juliansah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, 1992.

Nurnaningsih, Siti, and Wahyoni. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening.” *Pendidikan Ekonomi* 6, no. 2 (2017): 365–78.

Organ, Dennis W, Philip M Podsakoff, and Scott B MacKenzie. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, 2005.

Podsakoff, Nathan P, Steven W Whiting, Philip M Podsakoff, and Brian D Blume. "Individual-and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis." *Journal of Applied Psychology* 94, no. 1 (2009): 122.

Purwanto, Agus, John Tampil Purba, Innocentius Bernarto, and Rosdiana Sijabat. "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family." *JENIUS* 4, no. 3 (2021).

Putra, Bagus Asta Iswara, and A.A. Sagung Kartika Dewi. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR Bagus Asta Iswara Putra 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia Masih Menjadi Sorotan Bagi Organisasi." *Manajemen Unud* 5, no. 8 (2016): 4892–4920.

Putrana, Yoga, Azis Fathoni, and Moh Mukeri Warso. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang." *Manajemen* 2, no. 2 (2016).

Rachmanu, Edvian Ditya, and Ahmad Ajib Ridlwan. "Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam." *Ekspektra* 2, no. 2 (2018): 170–80.

Rahardjo, M Dawam. *Islam Dan Transformasi Sosial Ekonomi*. Jakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat, 1999.

Ristiana, Merry. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar.” *Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9, no. 1 (2013): 56–70.

Ristiana, Merry M. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Terhadap OCB Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar.” *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* 9, no. 1 (2013): 56–70.

Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2005.

Robbins, Stephen P, and Tim Judge. *Organizational Behavior*. Pearson South Africa, 2009.

Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. “Perilaku Organisasi Edisi Ke-12.” *Jakarta: Salemba Empat* 11 (2008).

Rosita, Titik. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening.” *Ilmu Dan Riset Manajemen* 5, no. 1 (2016).

Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Manajemen* 4 (2016): 2.

Sari, Rahmila, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1, no. 1 (2012): 87–93.

Sidharta, Novita, and Meily Margaretha. "Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi." *Jurnal Manajemen Maranatha* 10, no. 2 (2011).

Soegandhi, Vannecia. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim." *Agora* 1, no. 1 (2013): 808–19.

Sofyan, Diana Khairani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA." *Journal MIEJ*, 2013.

Sopiah, M M. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT Andi Yogya. Yogyakarta: ANDI, 2008.

Strees, R Mitchel. "Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku." Terjemahan Magdalena Jain, Catatan ke, 1985.

Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrative*. Bandung: Alfabeta, 2002.

Sugiyono, P D. "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif,

Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D.” Bandung: CV Alfabeta, 2017.

Sugiyono, Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D.” *Alfabeta Bandung*, 2010.

Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, 2002.

Suma, Saimir, and Jonida Lesha. “Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality.” *European Scientific Journal* 9, no. 17 (2013).

Suryanatha, A A Ngr Bayu, and Komang Ardana. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian.” *Manajemen Udayana*, 2014, 1158.

Sutanto, Eddy M, and Athalia Ratna. “Pengaruh Komitmen Organisational Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 9, no. 1 (2015): 56.

Sutono, and Fuad Ali Budiman. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan.” *Analisis Manajemen* 04, no. 01 (2009).

Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.

Sutrisno, Edi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama." *Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.*

Suwardi, and Joko Utomo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)." *Analisis Manajemen* 5, no. 1 (2011).

Suwati, Yuli. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda." *Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 41.

Syafaruddin, Alwi. *Islamic Economic Thinking*. Yogyakarta: Makalah disampaikan pada perkuliahan mata kuliah filsafat ekonomi islam, 2011.

Taurisa, Chaterina Melina. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul," 2012.

Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Vol. 127. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.

Titisari, Purnamie. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.

Ulfa, Alif. “Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah Di Indonesia.” *Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 02 (2021): Hal 1101-1106.

Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

Widyanti, Rahmi. *Perilaku Organisasi: Teori Dan Konsep*. Banjarmasin: Uniska MAB, 2019.

Wiratmini, Ni Putu Eka. “Merger Bank Syariah BUMN, Semua Karyawan Diangkut Jadi Keluarga Besar.” *Bisnis. Com*, 2020.

Yaghoubi, Esmaeil, Sina Ahmadzadeh Mashinchi, and Abdollahi Hadi. “An Analysis of Correlation between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Emotional Intelligence (EI).” *Modern Applied Science* 5, no. 2 (2011): 119.

Yakup, Y. “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Perbankan Syariah Dan Keuangan* 1, no. 3 (2017): 274.

Zuhirsyan, M, and Nurlinda. “Pengaruh Religiusitas Dan Persepsi Nasabah Terhadap Keputusan Memilih Bank Syariah.” *Al-Amwal* 10, no. 1 (2018): Hal 49.