

**ANALISIS PENGARUH *ISLAMIC CORPORATE CULTURE*,  
*ISLAMIC WORK ETHIC*, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZEN  
BEHAVIOR ISALMIC PERSPECTIVE (OCBIP)* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN *RELIGIUSITAS*  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia di Kota Bandar Lampung)

**T E S I S**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Ekonomi (M.E)

**Oleh :**

**Istiar Purnomo  
NPM. 1986010218**

**Program Studi : Magister Ekonomi Syariah**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

**ANALISIS PENGARUH *ISLAMIC CORPORATE CULTURE*,  
*ISLAMIC WORK ETHIC*, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZEN  
BEHAVIOR ISALMIC PERSPECTIVE (OCBIP)* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN *RELIGIUSITAS*  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia di Kota Bandar Lampung)

**T E S I S**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Ekonomi (M.E)

Oleh :

**Istiar Purnomo  
NPM. 1986010218**

**Program Studi : Magister Ekonomi Syariah**

**Pembimbing I : Prof. Dr. H. M. Nasor, M.Si.  
Pembimbing 2 : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy.**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023**

## ABSTRAK

Industri perbankan Islam di negara ini menunjukkan pertumbuhan yang baik, namun di sisi lain, masih ada beberapa masalah strategis yang menghambat pertumbuhan bisnis perbankan Islam, yakni kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tidak optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah perusahaan dan sumber daya manusia yang dapat bersaing benar-benar membantu perusahaan mencapai tujuan mereka sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pada perbankan syariah, sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi perusahaan terutama dalam mencapai tujuan bersama. Sebagaimana pada BSI KC dan KCP Bandar Lampung, bahwa perusahaan berusaha untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Keadaan demikian mengingat dalam kegiatan perbankan seperti menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat peran penting *Islamic Corporate Culture*, *Islamic Work Ethic*, dan *Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective* terhadap kinerja karyawan dan dimoderasi oleh religiusitas apakah religiusitas dapat memperkuat atau melemahkan hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan moderating. Penelitian dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Bandar Lampung. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari karyawan bank syariah dengan menggunakan kuesioner yang dikirim melalui aplikasi Google form. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Analisis data menggunakan SmartPLS 3.0.

Hasil studi menunjukkan bahwa *Islamic Corporate Culture*, *Islamic Work Ethic* dan *Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Religiusitas memperkuat pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective* terhadap kinerja karyawan. Religiusitas tidak mampu memberikan pengaruh *Islamic Corporate Culture* terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Islamic Corporate Culture*. Namun, pada variabel religiusitas yang merupakan variabel moderasi

dalam penelitian ini dapat menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keadaan demikian menunjukkan bahwa penting bagi perusahaan untuk meningkatkan *Islamic Corporate Culture* dan religiusitas karena perannya yang dominan terhadap kinerja perusahaan.

Kata kunci : *Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective* dan Religiusitas



## ABSTRACT

*The Islamic banking industry in this country shows good growth, but on the other hand, there are several strategic issues that are still hindering the growth of the Islamic banking business, namely the suboptimal quality and quantity of human resources. Human resources are a central factor in a company, and human resources that can compete really help companies achieve their goals so as to produce good performance. In Islamic banking, human resources are an important part of the company, especially in achieving common goals. As in BSI KC and KCP Bandar Lampung, that the company is trying to maximize the human resources that are in the company. This situation is bearing in mind that in banking activities such as collecting and distributing funds to the public, quality human resources are needed.*

*This study was conducted with the aim of examining the important role of Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, and Organizational Citizen Behavior Islamic perspective on employee performance and moderated by religiosity whether religiosity can strengthen or weaken the relationship with employee performance. This research is a quantitative study with a moderating approach. The research was conducted at Bank Syariah Indonesia (BSI) in Bandar Lampung City. The data used is primary data obtained from employees of Islamic banks using questionnaires sent via the Google form application. The sampling technique used is random sampling. Data analysis using SmartPLS 3.0.*

*The results of the study show that Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, and Organizational Citizen Behavior Islamic perspective have an influence on employee performance. Religiosity strengthens the influence of Islamic Work Ethic and Organizational Citizen Behavior Islamic perspective on employee performance. Religiosity is unable to provide an influence of Islamic Corporate Culture on employee performance. The independent variable that is more dominant in influencing employee performance is Islamic*

*Corporate Culture. However, the religiosity variable which is the moderating variable in this study can be the dominant variable affecting employee performance. This situation shows that it is important for companies to improve Islamic Corporate Culture and religiosity because of their dominant role in company performance.*

*Keywords: Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, Organizational Citizen Behavior Islamic perspective, and Religiosity.*



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Istiar Purnomo

NPM : 1986010218

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Tesis) yang berjudul : “Analisis Pengaruh *Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic*, dan *Organizational Citizen Behavior Isalmic Perspective (OCBIP)* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Religiusitas* sebagai Variabel Moderating” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Bandar Lampung, Februari 2023

Yang Menyatakan



**Istiar Purnomo**

NPM. 1986010218



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

Alamat: Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu Kedaton  
Bandar Lampung (35142) Telp (0721)787392

**PESETUJUAN PEMBIMBING**

Judul Tesis : *Analisis Pengaruh Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, dan Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective (OCBIP) terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating.*

Nama : Istiar Purnomo  
NPM : 1986010218  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Konsentrasi : Lembaga Keuangan Syariah

Telah disetujui untuk diajukan dalam ujian tertutup pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 17 Februari 2023

**MENYETUJUI**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

Prof. Dr. H. M. Nasor, M.Si.  
NIP. 19570715 198703 1 003

Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy.  
NIP. 19820808 201101 2 009

Mengetahui,  
**Ketua Program Studi Ekonomi Syariah**

Dr. Syamsul Huda, M.Ag.  
NIP. 19690927 200112 1 001





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

Alamat: Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu Kedaton  
Bandar Lampung (35142) Telp (0721)787392

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

Tesis yang berjudul “*Analisis Pengaruh Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, dan Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective (OCBIP) terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating*”, telah diujikan dalam ujian tertutup 16 Maret 2023 dan disetujui untuk diajukan dalam ujian terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

**TIM PENGUJI**

**Ketua Sidang : Dr. Hj. Heni Noviarita, M.Si.**

**Penguji I : Dr. Madnasir. M.S.I.**

**Penguji II : Prof. Dr. H. M. Nasor, M.Si.**

**Penguji III : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy.**

**Sekretaris : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I.**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

Alamat: Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu Kedaton  
 Bandar Lampung (35142) Telp (0721)787392

**PENGESAHAN**

Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh *Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, dan Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective (OCBIP)* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Religiusitas* sebagai Variabel Moderating” ditulis oleh Istiar Purnomo, NPM. 1986010218, telah diujikan dalam ujian terbuka pada tanggal 13 April 2023, pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

**TIM PENGUJI**

**Ketua Sidang : Dr. Hj. Heni Noviarita, M.Si.** 

**Penguji I : Dr. Madnasir, M.S.I.** 

**Penguji II : Prof. Dr. H. M. Nasor, M.Si.** 

**Penguji III : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy.** 

**Sekretaris : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I.** 



Telp (0721) 787392

## MOTTO

*“Usaha dan doa tergantung pada cita-cita: Manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”*  
(Jalaluddin Rumi)

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِأَلْسَانٍ نُّيْسَ وَأَنْ

Dan bahwa manusia memperoleh apa yang telah diusahakannya  
(QS. An-Najm; 39)



## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulis persembahkan kepada:

1. Ayahanda Purwono Rusdi (Alm) dan Ibunda Elly Sumiyati tercinta, yang penulis hormati dan sayangi, yang selalu memberi dukungan, motivasi, semangat dan nasehat.
2. Istri tercinta Nani Nuryani dan anak tercinta M. Akhtar Az Zhafran
3. Seluruh rekan seperjuangan Ekonomi Islam angkatan 2019.
4. Almamater tempat saya menimba ilmu, Pasca Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Istiar Purnnomo, lahir di Tanjung Karang Bandar Lampung pada tanggal 10 April 1982. Penulis adalah anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Purwono Rusdi dan Ibu Elly Sumiyati. Riwayat Pendidikan formal yang telah diselesaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 6 Bagelen Gedong Tataan, Kabupaten Lampung Selatan diselesaikan pada tahun 1994.
2. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu diselesaikan pada tahun 1997.
3. Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMUN 1 Pringsewu Kabupaten Pringsewu diselesaikan pada tahun 2000.
4. Pada tahun 2001 penulis melanjutkan Pendidikan Sarjana (S1) di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung , dinyatakan lulus pada tahun 2005.
5. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Magister (S2) di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sampai dengan sekarang.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga tesis dengan judul “Analisis Pengaruh *Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, dan Organizational Citizen Behavior Isalamic Perspective (OCBIP)* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Religiusitas* sebagai Variabel Moderating” dapat diselesaikan, Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Magister Strata Dua (S2) Jurusan Ekonomi Syariah Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E) dalam bidang Ekonomi Syariah.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian tesis ini, dihaturkan terima kasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung
2. Dr. Syamsul Hilal, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. M. Nasor, M.Si., selaku Pembimbing I dan Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy., selaku Pembimbing II dalam penyusunan Tesis.
4. Dr. Madnasir, M.S.I, selaku dosen Penguji
5. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Keluarga Ekonomi Syari'ah terkhusus pada angkatan 2019 yang telah bersama-sama menuntut ilmu di kelas dan saling berbagi pengalaman.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya dalam bidang Ekonomi Syariah.

Bandar Lampung, Februari 2023  
Penulis

**Istiar Purnomo**  
NPM. 1986010218



## DAFTAR ISI

|  |              |
|--|--------------|
| <b>COVER HALAMAN JUDUL .....</b>                   | <b>i</b>     |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                | <b>ii</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>                              | <b>iv</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b>                      | <b>vi</b>    |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>                 | <b>vii</b>   |
| <b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>               | <b>viii</b>  |
| <b>PENGESAHAN .....</b>                            | <b>ix</b>    |
| <b>MOTTO.....</b>                                  | <b>x</b>     |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                         | <b>xi</b>    |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>                            | <b>xii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                         | <b>xiii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                             | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                           | <b>xviii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                         | <b>xix</b>   |
| <br>   |              |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                     | <b>1</b>     |
| A. Latar Belakang Masalah .....                    | 1            |
| B. Identifikasi Masalah.....                       | 12           |
| C. Pembatasan Masalah.....                         | 12           |
| D. Rumusan Masalah.....                            | 12           |
| E. Tujuan Penelitian .....                         | 13           |
| F. Manfaat Penelitian .....                        | 13           |
| <br>   |              |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>                  | <b>17</b>    |
| A. Deskripsi Konseptual.....                       | 17           |
| 1. Sumber Daya Insani.....                         | 17           |
| a. Definisi Sumber Daya Insani .....               | 17           |
| b. Sumber daya insani dalam perspektif islam ..... | 19           |
| 2. Kinerja Karyawan .....                          | 22           |
| a. Definisi Kinerja.....                           | 22           |
| b. Faktor-Fakto Yang Mempengaruhi Kinerja .....    | 24           |
| c. Indikator Kinerja.....                          | 26           |
| 3. Islamic Corporate Culture.....                  | 27           |
| a. Definisi Islamic Corporate Culture.....         | 27           |
| b. Konsep Budaya Organisasi dalam Islam .....      | 28           |
| c. Karakteristik Budaya Organisasi Islam .....     | 30           |
| 4. Islamic Work Ethic .....                        | 36           |
| a. Definisi Islamic Work Ethic .....               | 36           |

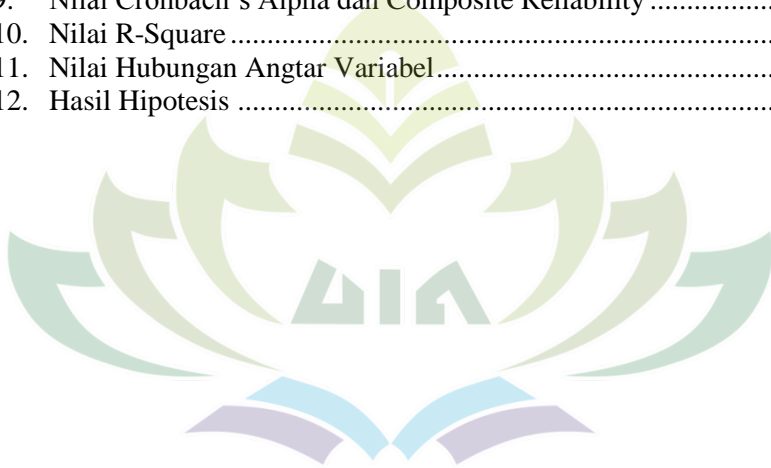


|  |   |           |
|--|---|-----------|
| b.                                     | Konsep Islamic Work Ethic.....  | 38        |
| c.                                     | Karakteristik Islamic Work Ethic .....  | 39        |
| d.                                     | Persamaan dan perbedaan Etika Kerja Islami<br>dengan Etika Kerja Non-Agama..... | 40        |
| e.                                     | Tujuan Islamic Work Ethic.....  | 42        |
| f.                                     | Indikator Islamic Work Ethic .....  | 43        |
| 5.                                     | Organizational Citizen Behavior Islamic<br>Perspective (OCBIP) .....            | 45        |
| a.                                     | Definisi Organizational Citizenship<br>Behavior .....                           | 45        |
| b.                                     | Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB .....                                       | 48        |
| c.                                     | Organizational Citizen Behavior dalam<br>Persepektif Islam .....                | 49        |
| d.                                     | Nilai yang membentuk perilaku OCB .....   | 56        |
| e.                                     | Dimensi Organization Citizen Behavior.....                                      | 57        |
| 6.                                     | Religiusitas .....  | 59        |
| a.                                     | Definisi Religiusitas .....   | 59        |
| b.                                     | Dasar Religiusitas .....  | 62        |
| c.                                     | Ciri-ciri Religiusitas .....  | 64        |
| 7.                                     | Nilai-Nilai Utama (Core Value) PT. Bank<br>Syariah Indonesia .....              | 65        |
| B.                                     | Kerangka Penelitian.....  | 76        |
| C.                                     | Hipotesis Penelitian .....  | 76        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b> |   | <b>79</b> |
| A.                                     | Tempat dan Waktu Penelitian.....  | 79        |
| B.                                     | Jenis dan Sifat Penelitian .....  | 79        |
| C.                                     | Data dan Sumber Data .....  | 80        |
| D.                                     | Populasi dan Sampel .....   | 80        |
| E.                                     | Teknik Pengumpulan Data.....  | 81        |
| F.                                     | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....                               | 82        |
| 1.                                     | Variabel Independen.....  | 83        |
| 2.                                     | Variabel Dependen .....   | 83        |
| 3.                                     | Variabel Moderator.....   | 83        |
| G.                                     | Metode Analisis .....   | 87        |
| 1.                                     | Model Pengukuran atau Outer Model.....  | 88        |
| a.                                     | Uji Validitas.....  | 88        |
| b.                                     | Reliabilitas .....  | 88        |
| 2.                                     | Model Struktural atau Inner Model .....   | 90        |
| 3.                                     | Pengujian Hipotesis .....   | 91        |

|   |                |
|---|----------------|
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>93</b>      |
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....   | 93             |
| 1. Sejarah Perusahaan .....   | 93             |
| 2. Kegiatan Usaha, Produk dan Jasa Bank Syariah<br>Indonesia.....   | 94             |
| B. Analisis Data Hasil Penelitian .....   | 95             |
| 1. Measurement Model (Outer Model).....   | 97             |
| 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....   | 105            |
| 3. Uji Hipotesis .....  | 107            |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian .....  | 109            |
| 1. Pengaruh Islamic Corporate Culture terhadap<br>Kinerja Karyawan.....   | 109            |
| 2. Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Kinerja<br>Karyawan.....  | 103            |
| 3. Pengaruh Organizational Citizen Behavior<br>Islamic Perspective terhadap Kinerja<br>Karyawan.....  | 117            |
| 4. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja<br>Karyawan.....  | 120            |
| 5. Peran Religiusitas Dalam Memoderasi<br>Pengaruh Islamic Corporate Culture Terhadap<br>Kinerja Karyawan.....                              | 123            |
| 6. Peran Religiusitas Dalam Memoderasi<br>Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap Kinerja<br>Karyawan.....                                     | 125            |
| 7. Peran Religiusitas Dalam Memoderasi<br>Pengaruh Organizational Citizen Behavior<br>Islamic Perspective Terhadap Kinerja<br>Karyawan..... | 127            |
| <br><b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <br><b>133</b> |
| A. Kesimpulan .....   | 133            |
| B. Saran .....  | 134            |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <br><b>137</b> |
| <br><b>LAMPIRAN .....</b>   | <br><b>145</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel  | Halaman |
|--|---------|
| 1. Perkembangan jaringan kantor dan aset perbankan syariah tahun 2016 – 2020 ..... | 4       |
| 2. Penelitian terdahulu .....  | 67      |
| 3. Penetapan Skor .....  | 83      |
| 4. Operasional Variabel Penelitian .....   | 84      |
| 5. Nilai Outer Loading (Sebelum Modifikasi).....                                   | 98      |
| 6. Nilai Outer Loading (Setelah Modifikasi).....                                   | 101     |
| 7. Nilai Average Variance Extracted (AVE) .....                                    | 102     |
| 8. Nilai Cross Loading.....  | 103     |
| 9. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....                          | 105     |
| 10. Nilai R-Square .....   | 106     |
| 11. Nilai Hubungan Angtar Variabel.....  | 107     |
| 12. Hasil Hipotesis .....  | 109     |



## DAFTAR GAMBAR

| Gambar   | Halaman |
|--|---------|
| 1. Islamic Organizational Culture Model (IOCM) .....   | 30      |
| 2. Kerangka Berpikir .....                             | 76      |
| 3. Model Struktural yang Diajukan .....                | 96      |
| 4. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) ..... | 97      |
| 5. Model Struktural Hasil Modifikasi.....              | 100     |
| 6. Hasil Proses Bootstrapping .....                    | 106     |



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan Syariah di Indonesia dimulai pada tahun 1991 sejak didirikannya Bank Muamalat Indonesia (BMI), yang sesuai akte pendiriannya pada tanggal 1 Nopember 1991. BMI resmi beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 dengan modal awal sebesar Rp. 106.126.382.000. Pada awal masa operasinya, keberadaan bank syariah belumlah memperoleh perhatian yang optimal dalam tatanan sektor perbankan nasional. Landasan hukum operasi bank yang menggunakan sistem syariah, saat itu hanya diakomodir dalam salah satu ayat tentang "bank dengan sistem bagi hasil" pada UU No. 7 Tahun 1992; tanpa rincian landasan hukum syariah serta jenis-jenis usaha yang diperbolehkan.

Pada tahun 1998, pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat melakukan penyempurnaan UU No. 7/1992 tersebut menjadi UU No. 10 Tahun 1998, yang secara tegas menjelaskan bahwa terdapat dua sistem dalam perbankan di tanah air (dual banking system), yaitu sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah.

Industri perbankan syariah kemudian semakin memiliki landasan hukum yang memadai dengan diberlakukannya Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008. Terbitnya UU Perbankan Syariah ini memiliki dampak positif terhadap aspek kepatuhan syariah, iklim investasi dan kepastian usaha, serta perlindungan konsumen, dan stabilitas sektor perbankan secara keseluruhan bisa dirasakan.<sup>1</sup>

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan, Indonesia memiliki potensi besar dalam pengembangan ekonomi dan keuangan syariah. Indonesia memiliki populasi penduduk muslim 87% atau setara 230 juta penduduk, penduduk Indonesia terdiri

---

<sup>1</sup> Otorisasi Jasa Keuangan, Sejarah Perbankan Syariah, <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Sejarah-Perbankan-Syariah.aspx>, (diakses pada 15 Februari 2022 pukul 13.05)

dari 56,7% penduduk perkotaan dan 43,3% tinggal di pedesaan, pertumbuhan ekonomi Syariah yang tinggi dimana tahun 2019, dan pertumbuhan ekonomi Syariah tercatat sebesar 5,72% (PDB nasional saat itu yang 5,02%).<sup>2</sup>

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia masih menunjukkan pertumbuhan yang positif, meskipun masih terdapat beberapa isu strategis dan tantangan yang masih harus dihadapi. Berdasarkan Kajian Transformasi Perbankan Syariah yang disusun oleh OJK pada tahun 2018, terdapat beberapa isu strategis yang masih menghambat pertumbuhan bisnis perbankan syariah, antara lain belum adanya diferensiasi model bisnis yang signifikan, rendahnya tingkat literasi dan inklusi serta masih kurang optimalnya kualitas dan kuantitas SDM. Roadmap Pengembangan Perbankan Syariah Indonesia Periode 2020-2025 membawa visi untuk mewujudkan perbankan syariah yang resilient, berdaya saing tinggi dan berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional dan pembangunan sosial.<sup>3</sup>

Industri perbankan di tanah air mengalami beberapa kali evolusi yang telah mengubah peta kekuatan maupun strategi bisnis perbankan itu sendiri. Dari sisi peta kekuatan, banyak bank yang tidak semata mengejar besarnya aset, tetapi mendahulukan fokus dan spesifikasi layanan untuk mengkatrol tingkat kepuasan segmen sasaran pasar mereka. Begitu pula dalam strategi bisnis, tidak hanya mengandalkan *asset-based business* atau penghasilan melalui kredit pinjaman, tetapi semakin beralih kepada *fee-based business* atau penghasilan melalui penyediaan jasa layanan. Kinerja dan reputasi bank-bank pemerintah maupun swasta masih kesulitan menghadapi perubahan global yang cepat dan terus-menerus. Sejumlah kegiatan yang merupakan implementasi arah

---

<sup>2</sup> Otorisasi Jasa Keuangan, Siaran Pers: MUNAS MES: Tingkatkan Kontribusi Keuangan Syariah untuk Pemulihan Ekonomi, <https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Siaran-Pers-MUNAS-MES-Tingkatkan-Kontribusi-Kuangan-Syariah-Untuk-Pemulihan-Ekonomi.aspx>, (diakses pada 14 November 2021 pukul 10.00)

<sup>3</sup> Otorisasi Jasa Keuangan, Roadmap Pengembangan Perbankan Syariah Indonesia 2020-2025, <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Roadmap-Pengembangan-Perbankan-Syariah-Indonesia-2020-2025.aspx> (diakses pada 14 November 2021 pukul 10.08)

kebijakan dibidang perbankan syariah dilaksanakan oleh Bank Indonesia, khususnya Direktorat Perbankan Syariah dengan mencakup berbagai kegiatan dalam bidang penelitian, pengaturan dan pengembangan, perizinan, dan pengawasan perbankan syariah, Seluruh kegiatan tersebut dilakukan sebagai satu kesatuan dalam upaya mengembangkan perbankan syariah yang efisien, prudent dan sejalan dengan prinsip syariah.

Di masa pandemi Covid-19, kinerja Bank Umum Syariah (BUS) selama tahun 2020 menunjukkan stabilitas yang terjaga bila dibandingkan dengan Bank Umum Konvensional (BUK). Dari sisi permodalan, CAR BUS menunjukkan tren pertumbuhan yang positif meskipun masih di bawah CAR BUK. Pada tahun 2020, CAR BUS mencapai 21,64% (yoy). Secara umum, aktivitas pembiayaan baik oleh BUK maupun BUS menunjukkan tren yang melambat ditunjukkan oleh rasio FDR BUS sebesar 76,36% yang lebih rendah dari tahun sebelumnya yang sebesar 77,91%. Dari sisi rentabilitas, BUS menunjukkan tren yang positif yang ditunjukkan dalam setahun terakhir. Dari sisi efisiensi, pandemi Covid-19 menekan efisiensi BUS, sehingga terjadi penurunan yang ditunjukkan dari nilai BOPO yang meningkat hingga akhir tahun 2020 mencapai 85,55%. Penyaluran pembiayaan perbankan syariah pada 2020 tumbuh 8,08% (yoy).<sup>4</sup>

Pada tahun 2020 menurut laporan statistik OJK ada 14 Bank Umum Syariah (BUS), 20 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 163 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Dengan total aset perbankan syariah tahun 2020 Rp. 608,90 triliun dengan market share terhadap keuangan syariah 33,80 dan 6,51% terhadap keuangan nasional. Aset perbankan menunjukkan peningkatan dibanding tahun 2019 Rp. 538,32 triliun dengan market share 6,18%. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan perbankan syariah di Indonesia masih tren positif.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Otorisasi Jasa Keuangan, Laporan Perkembangan Keuangan Syariah 2020, <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia/Pages/Laporan-Perkembangan-Keuangan-Syariah-Indonesia-2020.aspx> (diakses pada 29 September 2021 pukul 11.32)

<sup>5</sup> *Ibid*

Tabel 1. Perkembangan jaringan kantor dan aset perbankan syariah tahun 2016-2020

| <b>Industri Perbankan</b>             | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Bank Umum Syariah</b>              | 13          | 13          | 14          | 14          | 14          |
| Jumlah Kantor                         | 1869        | 1825        | 1875        | 1919        | 2034        |
| Aset (Triliun Rp)                     | 254,2       | 288,02      | 316,69      | 350,36      | 397,07      |
| <b>Unit Usaha Syariah</b>             | 21          | 21          | 20          | 20          | 20          |
| Jumlah Kantor                         | 332         | 344         | 354         | 381         | 392         |
| Aset (Triliun Rp)                     | 102,3       | 136,15      | 160,64      | 174,2       | 196,88      |
| <b>Bank Pembiayaan Rakyat Syariah</b> | 166         | 167         | 167         | 164         | 163         |
| Jumlah Kantor                         | 453         | 441         | 495         | 617         | 627         |
| Aset (Triliun Rp)                     | 9,1         | 10,84       | 12,36       | 13,7        | 14,95       |

Sumber : Otorisasi Jasa Keuangan (OJK)

Perbankan Syariah di Indonesia, menghadapi beberapa tantangan salah satunya adalah tidak diimbangnya dengan sumber daya manusia (SDM) yang memadai, terutama latar belakang disiplin ilmu perbankan syariah.<sup>6</sup> Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan syariah di samping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Insani. Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya insan (banker) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.<sup>7</sup>

Kesadaran terhadap pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai visi perbankan syariah nasional tercantum dalam Cetak Biru Perbankan Syariah Nasional 2017 yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penting dan menjadi strategi dasar dalam lima strategi untuk pengembangan ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia. Di samping itu, bertumbuh pesatnya industri perbankan syariah yang dari sisi jumlah bank dan jaringan kantor maupun

<sup>6</sup> Abdul Manan, Hukum Perbankan Syariah, dalam Jurnal Mimbar Hukum dan Peradilan, Edisi Nomor 75, 2012, hlm. 32

<sup>7</sup> Andrianto, dkk, Manajemen Bank Syariah, Implementasi Teori dan Praktek (Surabaya, 2019), hlm.122



meningkatnya volume usaha dan ragam produk perbankan syariah menuntut tersedianya Sumber Daya manusia dalam jumlah dan mutu yang semakin meningkat.<sup>8</sup>

Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena keberhasilan pengembangan bank syariah sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan mengelola bank. Diperlukan pengetahuan general di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktek perbankan serta mempunyai komitmen untuk menerapkannya secara konsisten (istiqomah).<sup>9</sup>

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.<sup>10</sup> Di dalam organisasi, aktifitas sumber daya manusia (*human resource activities*) adalah bagian tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi.<sup>11</sup>

Oleh karena itu, mengembangkan potensi sumber daya manusia merupakan strategi penting karena dapat secara tidak terbatas mendorong pertumbuhan dan kinerja yang dapat dihasilkan oleh suatu sistem atau organisasi. Eksistensi manusia akan memiliki makna jika keseluruhan aktivitasnya didedikasikan kepada Allah SWT sebagaimana di dalam firman Allah QS An-Nahl ayat 97.

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

---

<sup>8</sup> Bank Indonesia, *Cetak Biru Perkembangan EKSyar*, <https://www.bi.go.id/id/fungsi-utama/moneter/pengembangan-ekonomi/cetak-biru/Default.aspx>, (diakses pada 14 November 2021 pukul 10.15).

<sup>9</sup> Cakti Indra Gunawan dkk, *Strategi Perbankan Syariah Menghadapi Persaingan di Era Masyarakat Ekonomi Asen* (Purwokerto, CV. IRDH, 2017), hlm. 25

<sup>10</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Aplikasi dan isu penelitian)*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 1

<sup>11</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta : Adiyta Media, 2014), hlm.40

*Artinya : “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.*<sup>12</sup>

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penggerak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sebab SDM memiliki kreativitas dan keahlian untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya. Selain persaingan antara perusahaan, SDM juga menjadi salah satu guna menghadapi persaingan dalam bisnis. Salah satu faktor penyebab SDM dapat bersaing dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang baik dari setiap tenaga kerja tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>13</sup> Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

Banyak penelitian tentang faktor-faktor yang menentukan kesuksesan perusahaan telah dilakukan, budaya organisasi secara konsisten selalu muncul sebagai faktor penentu kesuksesan jangka panjang perusahaan.<sup>14</sup> Budaya perusahaan mempunyai dampak yang kuat terhadap pada prestasi kerja organisasi, dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara penerapan nilai-nilai islam yang baik pada karyawan dapat membantu peningkatan kinerja karyawan.<sup>15</sup> Budaya perusahaan mempunyai dampak yang kuat terhadap pada prestasi kerja organisasi, dan mempunyai

---

<sup>12</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, “Al-Qur’an Dan Terjemahannya” (n.d.). QS An-Nahl/16:97.

<sup>13</sup> Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN Press), 2008, hal. 142

<sup>14</sup> Lintang Bima Sakti dan M. Yahya Arwiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Direktorat Human Capitan and General Affairs”, (Bandung: Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika Telkom University, 2012), h. 13

<sup>15</sup> Usep Deden Suherman, “Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah Di Jawa Barat,” *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 9, no. 1 (2018): 51–81.

pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai-nilai islam sebagai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup>

Untuk mempertahankan suatu organisasi diperlukan peninjauan terhadap karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga perusahaan dapat menilai bagaimana kualitas para karyawannya, dan bisa segera menindak lanjuti jika ada karyawan yang sudah keluar dari tujuan utama perusahaan. Karyawan baik adalah karyawan yang selalu tanggap dengan apa yang diminta oleh perusahaan, dan sigap terhadap adanya masalah dalam perusahaan.<sup>17</sup> Organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengembangkan perilaku organisasi yaitu prinsip-prinsip dan sistem norma yang dapat dijadikan pegangan oleh seluruh anggotanya. Kemudian prinsip-prinsip itu menjadi akar serta menjadi dasar mengapa karyawan harus menjadi pegawai cepat tanggap dalam masalah perusahaan dan menjadi pegangan dalam tatacara berhubungan dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama karyawan.<sup>18</sup> Hubungan sosial ditempat kerja sangat didukung untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan membangun keseimbangan kehidupan individu dan sosial.<sup>19</sup> Hubungan antar karyawan dalam organisasi sangat berpengaruh dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus mengembangkan hubungan tersebut kearah positif dan akan berpengaruh positif pula bagi perusahaan. Hubungan baik dapat dimulai dengan saling menghormati antar karyawan. Etika kerja islam (*Islamic work ethic*) memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan

---

<sup>16</sup> Teguh Suropto, "Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* VI, no. 2 (2016): 144–153.

<sup>17</sup> Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah, and Hari Susanta, "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT SAI INDONESIA CABANG SEMARANG," *Diponegoro University Journal Of Social And Politic* (2015): 1–12.

<sup>18</sup> Leny Novianti and Hendra Gunawan, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management* 3, no. 2 (2010): 170–188.

<sup>19</sup> Darwish A. Yousef, "Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context," *Personnel Review* 30, no. 2 (2001): 152–169.

karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja positif.<sup>20</sup> Etika kerja Islam memiliki keterlibatan moral dan sosial. Ini sesuai dengan unsur-unsur dasar etika kerja Islam yang berpendapat untuk memberikan rasa layak dalam berorganisasi dan untuk memperkuat komitmen organisasi. Artinya pekerjaan bukan hanya mencari uang atau sekedar bertemu dengan orang lain dalam suatu ruangan tetapi secara lebih luas mempererat suatu hubungan dengan karyawan lain serta menumbuhkan hubungan antar sosial.<sup>21</sup>

Karyawan yang memahami tentang Islamic Work Ethic mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.<sup>22</sup> Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Khan et al., (2019)<sup>23</sup> bahwa *Islamic work ethic* dapat memberikan manfaat atau pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Fadhlurrohman & Mas'ud (2021)<sup>24</sup> memaparkan bahwa *Islamic work ethic* dalam perusahaan dapat menjadi sebuah dorongan bagi karyawan dalam bekerja sehingga ketika budaya organisasi berlandaskan Islam tercermin dengan maksimal maka dapat memberikan manfaat positif pada kinerja karyawan. Disatu sisi, selain itu dalam perusahaan tentu dibutuhkan karyawan yang dapat memberikan suatu kontribusi lebih kepada perusahaan agar berdampak pada kinerja.

Organisasi atau perusahaan dapat sukses dimana salah satunya membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari

---

<sup>20</sup> Faizal Nurmatias, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai,” *Jurnal Tamaddun Ummah* Vol.1, no. No. 1 (2015): (Hal. 1-14).

<sup>21</sup> Abbas J. Ali and Abdullah Al-Owaihian, “Islamic Work Ethic: A Critical Review,” *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.

<sup>22</sup> Angrian Permana et al., “The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Employee Performance with Understanding of Islamic Work Ethics,” *International Journal of Scientific and Technology Research* 8, no. 8 (2019): 1098–1106.

<sup>23</sup> Faizal Khan et al., “Effect of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–688.

<sup>24</sup> Ahnaf Fadhlurrohman and Fuad Mas'ud, “The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance,” *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* 5, no. 2 (2021): 9327–9336.

sekedar pekerjaan formal tetapi juga harus bisa memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dengan begitu, perilaku diluar dari deskripsi pekerjaan atau disebut dengan Organizational Citizenship Behavior sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>25</sup> Secara umum perilaku yang ditunjukkan dalam OCB merupakan nilai yang melekat pada setiap Muslim, maka penelitian ini menekankan pada sudut pandang Muslim atas perilaku OCB yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP).<sup>26</sup> Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Laras et al., (2021)<sup>27</sup> bahwa *organizational citizenship behavior* sangat berperan penting dalam perusahaan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam perusahaan, sikap religius karyawan menjadi hal yang dianggap penting mengingat bahwa karyawan yang memiliki sikap religius maka akan bertindak sesuai aturan agamanya dimana agama telah mengajarkan kebaikan yang pada akhirnya berdampak pada perusahaan.

Religiusitas merupakan keyakinan individu terhadap pencipta (Tuhan) yang bukan hanya dalam bentuk ibadah, tetapi juga ketika melakukan kegiatan lain.<sup>28</sup> Sejumlah studi menunjukkan pentingnya nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam sebuah organisasi. Spritualitas ditempat kerja menciptakan budaya organisasi baru di mana karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik.<sup>29</sup> Pentingnya pekerjaan bagi

---

<sup>25</sup> Linda Ticoalu, "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013): 782–790.

<sup>26</sup> Naail Mohammed Kamil et al., "Investigating the Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia," *Asian Academy of Management Journal* 19, no. 1 (2014): 17–46.

<sup>27</sup> Titi Laras et al., "The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Culture on The Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction," *Jurnal Kinerja* 25, no. 2 (2021): 308–332.

<sup>28</sup> Ancok, D., Suroso, F. N. (2001). *Psikologi Islami: Pustaka Pelajar*, hal. 41,

<sup>29</sup> Jean-Claude Garcia -Zamor, "Workplace Spirituality and Organizational Performance," *Public Administration Review* 63, No. 3, no. May/June (2003): 355–363.

kebanyakan orang dan jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja, terdapat hubungan yang kuat antara spiritualitas unit kerja, kinerja unit kerja, dan sikap kepemimpinan terhadap spiritualitas.<sup>30</sup> Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Jamal, Budiyantom & Agustedi (2021)<sup>31</sup> bahwa religiusitas dapat memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal demikian juga diungkapkan oleh Ilham & Eryandra (2022)<sup>32</sup> bahwa keberadaan religiusitas dalam perusahaan akan mampu membuat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut meningkat karena agama telah mengajarkan untuk bekerja secara maksimal sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh perusahaan. Namun, penelitian lain yaitu Melinda (2021)<sup>33</sup> justru menyebutkan bahwa *religiusitas* belum tentu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan hanya mengikuti aturan perusahaan bukan dari dalam dirinya terkait aturan agama.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu banyak faktor yang dapat mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, diantaranya motivasi, gender, budaya organisasi, dan kompensasi. Dalam penelitian ini religiusitas diduga dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung karena religiusitas mampu mewarnai motivasi kerja individu dalam melaksanakan aktivitasnya.<sup>34</sup> Terlebih dalam penelitian ini akan dilakukan di perbankan syariah yang berlandaskan pada prinsi-prinsip syariah yaitu prinsip yang mengacu pada syariat Islam yang berpedoman pada Al-Quran dan Hadist. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam al-qur'an surat At Taubah ayat 105 yang artinya “dan

---

<sup>30</sup> Dennis Duchon and Donde Ashmos Plowman, “Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance,” *Leadership Quarterly* 16, no. 5 (2005): 807–833.

<sup>31</sup> Abdul Jamal, Budiyantom, and Agustedi, “The Role of Religiosity in Moderating the Influence of Servant Leadership on Employee Performance,” *Accounting Journal* 7, no. 1 (2021): 965–976.

<sup>32</sup> Rahmat Ilham and Alvin Eryandra, “The Effect of Religiosity on Employees Performance,” in *3rd Tarumanegara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, vol. 655, 2022, 1797–1801.

<sup>33</sup> Nindy Melinda, “Pengaruh Religiusitas Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Indomaret Budur,” *Jurnal Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 1 (2021): 20–36.

<sup>34</sup> Irma Tyasari Fauzan, “Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja,” *Jurnal Modernisasi* 8, no. 3 (2012): 206–232, <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/787>.

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.” Selain itu Rasulullah SAW juga bersabda “barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah azza wajalla” (HR.Ahmad). Dengan demikian, religiusitas atau pemahaman tentang agama sangat penting dalam menciptakan etika kerja yang baik yang bertanggung jawab secara horizontal kepada sesama manusia dan secara vertikal kepada Allah SWT.

Pada bulan Februari 2021 Pemerintah memutuskan untuk merger tiga bank syariah milik BUMN yaitu Bank Syariah Mandiri, Bni Syariah, dan BNI Syariah. Ketiga Bank tersebut sekarang menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Merger ini adalah bagian upaya dan komitmen pemerintah dalam memajukan ekonomi syariah sebagai pilar baru kekuatan ekonomi nasional yang juga secara jangka panjang akan mendorong Indonesia sebagai salah satu pusat keuangan syariah global. Tujuan dari merger ketiga bank ini yaitu untuk meningkatkan pangsa pasar perbankan syariah dan menjadikan perbankan syariah makin eksis di kalangan masyarakat. Dengan penggabungan ketiga bank ini nantinya diharapkan mampu berinovasi dan lebih kuat lagi dalam memajukan keuangan syariah di Indonesia. Hal ini selaras dengan Masterplan Ekonomi dan Keuangan Syariah Indonesia (MEKSI) 2019-2024.

Dengan Merger ini menjadikan BSI menjadi bank terbesar ke 7 dari sisi asset, total asset BSI sampai bulan desember 2020 sekitar Rp 214,6 triliun, modal inti lebih dari Rp. 22,60 triliun, total Dana Pihak Ketiga (DPK) mencapai Rp. 210 triliun, serta total pembiayaan Rp. 157 triliun. BSI akan didukung lebih dari 1.100 kantor cabang, dan sekitar 200.741 jaringan ATM yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan jumlah karyawan tetap

sekitar 18.734 orang berdasarkan data karyawan gabungan ketiga bank yang di merger.<sup>35</sup>

Pada tahun 2021 BSI dinobatkan sebagai salah satu bank terbaik dalam 7<sup>th</sup> Islamic Retail Bank Award (IRBA), selain itu BSI juga memperoleh penghargaan Strongest Islamic Retail Bank in Indonesia 2021 dan The Strongest Islamic Retail Bank in Asia Pasific. Prestasi ini menunjukkan bahwa BSI mempunyai performance yang cukup baik dari sisi pengelolaan asset dan keuangan juga dalam pengelolaan sumber daya insani.

Keberhasilan BSI untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan tidak terlepas dari keberadaan sumber daya insani (SDI) yang ada didalamnya sebagai pelaku utama perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya insani terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target BSI.

Kondisi persaingan dalam pasar industri perbankan syariah menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena dengan mergernya menjadi BSI menuntut kinerja yang lebih baik lagi dalam peningkatan pencapaian target perusahaan. BSI dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>36</sup>

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu bahwa *Islamic corporate culture*, *Islamic work ethic* dan *OCBIP* secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan membuktikan apakah *Islamic corporate culture*, *Islamic work ethic* dan *OCBIP* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Bandar Lampung dengan menambahkan variabel moderat religiusitas. Oleh sebab itu peneliti akan membahas dengan judul sebagai berikut : “Analisis Pengaruh *Islamic Corporate Culture*, *Islamic Work Ethic*, dan *Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective*

---

<sup>35</sup> Detikfinance, Jadi yang terbesar di RI, Ini Profil Bank Syariah Indonesia, <https://finance.detik.com/moneter/d-5357755/jadi-yang-terbesar-di-ri-ini-profil-bank-syariah-indonesia> (diakses pada tanggal 10 November 2021 pukul 10.30)

<sup>36</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67



(*OCBIP*) terhadap Kinerja Karyawan dengan *Religiusitas* sebagai Variabel Moderating”.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Indonesia mempunyai potensi besar dalam pengembangan ekonomi dan perbankan syariah, akan tetapi tingkat literasi dan inklusi masih rendah
2. Masih kurangnya perkembangan sumber daya manusia terutama yang berbasis ilmu syariah
3. Apakah kinerja yang baik Bank Syariah Indonesia selaras dengan kinerja karyawannya

## C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah dalam penelitian ini akan membatasi sasaran dalam penelitian, yaitu :

1. Penelitian ini akan di lakukan di BSI yang berada di Kota Bandar Lampung
2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Islamic Corporate Culture*, *Islamic Work Ethic*, dan *Organizational Citizen Behaviour Islamic Perspective*.
3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan
4. Variabel moderating dalam penelitian ini adalah *religiusitas*

## D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Corporate Culture* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
2. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
3. Bagaimana pengaruh *Organization Citizen Behaviour Islamic Perspective (OCBIP)* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
4. Bagaimana pengaruh *Religiustas* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

5. Bagaimana *Religiustas* (Z) memoderasi pengaruh *Islamic Corporate Culture* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
6. Bagaimana *Religiustas* (Z) memoderasi pengaruh *Islamic Work Ethic* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
7. Bagaimana *Religiustas* (Z) memoderasi pengaruh *OCBIP* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisa pengaruh *Islamic Corporate Culture* terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk menganalisa pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk menganalisa pengaruh *OCBIP* terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk menganalisa pengaruh *Religiustas* terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisa bagaimana *Religiustas* memoderasi pengaruh *Islamic Corporate Culture* terhadap Kinerja Karyawan
6. Untuk menganalisa bagaimana *Religiustas* memoderasi pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Karyawan
7. Untuk menganalisa bagaimana *Religiustas* memoderasi pengaruh *OCBIP* terhadap Kinerja Karyawan

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan serta kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bank syariah.
2. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Bank Syariah Indonesia, sebagai masukan kepada perusahaan dalam usahanya meningkatkan kualitas kerjanya karyawannya.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi yang akurat dan saran bagi Lembaga Keuangan, serta selesainya penelitian ini sebagai salah satu syarat guna diseminarkan pada program studi magister ekonomi

syariah pasca sarjana Universitas Islam Negeri Raden  
Intan Lampung.





## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Konseptual

#### 1. Sumber Daya Insani

##### a. Definisi Sumber Daya Insani

Sumber daya Insani (SDI) merupakan terjemahan dari *human resource* dan biasa diartikan sebagai sumber daya manusia. Sumber daya insani adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi<sup>37</sup>, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Warther dan davis mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperanya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi. Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif

---

<sup>37</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 366

dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>38</sup>

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga terungkap dalam al-Qur'an yang menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam dirinya. Al-Quran surat Ar-Arum ayat 30 :

فَاقْمْ وَّجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

*Artinya : “ Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanya<sup>39</sup>*

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, yang memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Atau berarti juga ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>40</sup>

Menurut Edwin B. Filippo manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan,

---

<sup>38</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi

Aksara, 2003), h. 244

<sup>39</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS Ar-Rum/30:30

<sup>40</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksar, 2009), hlm. 10

mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan atau pemeliharaan, dan pemisahan atau pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai.<sup>41</sup>

Prosedur manajemen Sumber Daya Insani adalah berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mengisi staf dan mempertahankan karyawan yang bekerja tinggi. Seluruh proses Manajemen Sumber Daya Insani itu dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Kita telah memerinci kendala-kendala yang ditimbulkan oleh lingkungan terhadap para manajer. Faktor yang langsung mempengaruhi proses Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serikat buruh dan peraturan perundang-undangan pemerintah.

#### **b. Sumber daya insani dalam perspektif islam**

Sumber daya insani dalam prespektif islam yaitu ciri – ciri sumber daya insani menurut islam dan mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai ke islamian. Adapun ciri emosional dan spritual Sumber Daya Insani (SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut :<sup>42</sup>

##### 1) Amanah

Amanah merupakan perintah Allah SWT untuk orang-orang yang beriman, dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Anfal ayat 27

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ وَتَخُوْنُوْا اٰمٰنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

*Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang*

---

<sup>41</sup> Chr. Jimmy L Gaol, A to Z Human Capital; Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Grasindo, 2014), hlm. 59

<sup>42</sup> Veithzal Rivai, Islamic Human Capital Ed 1, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 210- 215

*dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui”.*<sup>43</sup>

- 2) Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (amar ma'ruf nahi munkar)

Amar ma'ruf nahi munkar (al`amru bil-ma'ruf wannahyu'anil-mun'kar) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib. Amar ma'ruf nahi munkar dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah kelemahan-lemahnya iman seorang mukmin. Dalam Al-Quran dijelaskan dalam surat Al-Imran ayat 104 :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ  
عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya : “Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, mereka itulah orang-orang yang beruntung”<sup>44</sup>

- 3) Berpikir positif

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”,

<sup>43</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS Al-Anfal/8:27

<sup>44</sup> Ibid. QS Al-Imron/3:104



maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif. Dalam hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Muslim mengatakan bahwa, “Aku sesuai prasangka hamba Ku kepada Ku dan Aku bersamanya apabila ia memohon kepada Ku”.

4) Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

5) Empati, peka terhadap perasaan orang lain

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu. Etos Kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur

6) Integritas yang tinggi dan memiliki etos kerja

Integritas adalah melakukan perbuatan yang beretika dan terpuji baik saat dilihat atau tidak dilihat oleh siapa pun. Seseorang yang memiliki integritas yang tinggi akan selalu melakukan perbuatan sesuai dengan etika moral dan prinsip yang dipegangnya.

## 7) Ahli bidangnya

Ahli dibidangnya merupakan suatu kualifikasi khusus apabila suatu manusia mengerjakan yang bukan pada bidangnya biasanya pekerjaan tersebut tidak akan mencapai dengan apa yang diinginkan. Oleh karena itu manusia harus yang ahli pada bidangnya agar semua pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan.

## 8) Taggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan.

## 9) Menghargai orang lain

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia. Seorang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan melainkan mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan.

## 10) Inisiatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan.

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.<sup>45</sup> Kinerja

---

<sup>45</sup> Muchlis Riadi, (Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja), [www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com), diakses

atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.<sup>46</sup>

Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>47</sup>

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>48</sup> Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>49</sup>

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.<sup>50</sup>

---

pada 10 Maret 2022

<sup>46</sup> Luthans, F, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2005), hlm, 165

<sup>47</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 2

<sup>48</sup> Rivai dan Basri, *Performance Appaisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 50

<sup>49</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hlm.

<sup>50</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* (Bandung: Bandar Maju, 2003), hal.147.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan sesuatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).<sup>51</sup>

## **b. Faktor-Fakto Yang Mempengaruhi Kinerja**

Out-put yang dihasilkan dalam usaha tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun tidak semua kerja yang dilakukan menghasilkan kinerja yang sama. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal individu karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah:<sup>52</sup>

### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reability (knowledge +skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ: 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the righ man in the right place, the right man on the right job).

### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

---

<sup>51</sup> *Ibid*, hal. 152.

<sup>52</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 67

### 3. Dukungan yang diterima

Dimaksud dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan sekerja, serana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Jadi motivasi individu untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

### 4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Pada dasarnya manusia secara alami selalu akan bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya. Lingkungan sekitarnya ini termasuk juga lingkungan kongkrit maupun abstrak. Lingkungan kongkrit adalah segala sesuatu yang dapat kita lihat, raba, ataupun dengar. Sedangkan lingkungan abstrak adalah segala sesuatu yang tidak langsung kita lihat, raba, ataupun dengar tapi terungkap dalam sikap keseharian kita. Secara alami, kita akan bereaksi terhadap stimuli-stimuli ini.

Kita akan mempelajari segala mata pelajaran yang ada. Kita bertutur kata seperti yang dicontohkan dan menjaga tindak-tanduk kita. Kita juga bereaksi terhadap orang tua, misalnya pada saat kita diharapkan untuk jadi juara, secara tidak langsung kita berusaha untuk memenuhi harapan tersebut. Bila kita gagal memenuhi harapan ini, kita merasa tidak enak juga. Demikian pula kita bereaksi sesuai dengan pendapat dari kawan-kawan kita dan penilaian yang kita terima dari lingkungan sekitar kita. Hal serupa juga terjadi pada saat kita bekerja. Kita cenderung bereaksi terhadap harapan dari atasan kita pada saat bekerja. Demikian pula bawahan dan anak buah yang kita pimpin bereaksi terhadap diri mereka sebagaimana kita bereaksi terhadap harapan dan demikian yang ditujukan pada diri kita.

## 5. Hubungan dengan organisasi

Sesuaikan ekspektasi anda dengan kemampuan karyawan di tiap bagian. Ini adalah langkah yang cukup sulit kerana bila anda menetapkan standar yang terlalu tinggi, anda akan dianggap tidak realitis. Tapi bila anda memberikan ekspektasi yang terlalu rendah, itu sama saja dengan tidak memanfaatkan potensi karyawan yang ada dengan maksimal. Dalam hal ini, anda harus pandai-pandai mengevaluasi hasil kerja karyawan anda dan menilai potensi apa saja yang sekiranya masih dapat dikembangkan dari karyawan tersebut atau tim yang anda pimpin. Dengan demikian, mereka akan lebih termotivasi lagi karena mengetahui ada tujuan nyata yang bisa diraih bersama-sama.

### c. Indikator Kinerja

Setelah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, dapat ditarik suatu indikator (pengukuran) dari kinerja suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima faktor, yaitu<sup>53</sup>.

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

---

<sup>53</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm.260

3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

### ***3. Islamic Corporate Culture***

#### ***a. Definisi Islamic Corporate Culture***

Budaya organisasi islam merupakan suatu system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang diadab bersama dala suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain.<sup>54</sup> Budaya organisasi yang dimaksud dalam pandangan Islam, adalah budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan Allah swt. Dan rasul-Nya Muhammad saw. Dengan demikian, budaya organisasi yang Islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama, yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan didalam

---

<sup>54</sup> Diah Ayu Kusumawati, "Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi," *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM) Unissula Semarang 2*, no. 1 (2015): 233–242.

organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam.<sup>55</sup>

Spiritualitas menjadi budaya organisasi yang dianggap mampu menyentuh sisi terdalam melalui pendekatan berbasis agama. Dalam praktiknya spiritual akan mudah diaplikasikan apabila pemimpin memiliki gagasan komprehensif dan mampu mentransfer gagasan tersebut ke karyawan dan fungsi organisasi. Hal ini menjadi tantangan berat bagi pemimpin organisasi karena pemahaman spiritual setiap karyawan berbeda.<sup>56</sup>

#### **b. Konsep Budaya Organisasi dalam Islam**

Konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasional yang Islami. Budaya organisasional yang Islami tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan).<sup>57</sup>

##### 1) Tauhid

Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas atau tindakan, baik yang menyangkut ibadah maupun muamalah. Tauhid mengandung implikasi bahwa alam semesta diciptakan oleh Allah swt. dan sekaligus sebagai pemilik mutlak alam semesta ini. Segala sesuatu yang Allah ciptakan mempunyai satu tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap eksistensi alam semesta ini dimana manusia merupakan salah satu bagian di dalamnya. Kalau demikian halnya, manusia yang dibekali dengan akal pikiran yang

---

<sup>55</sup> Lukman Hakim, "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif," *Benefit Jurnal manajemen dan bisnis* 15 (2011): 148–158.

<sup>56</sup> Ihsan Rahmat, "The Celestial Management : Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam," *Jurnal MD: Membangun Profesionalisme Keilmuan*, no. December 2016 (2016): 19–39.

<sup>57</sup> Hakim, "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif." hlm. 155



dikombinasikan dengan kesadaran ketuhanan yang inheren dituntut untuk hidup berbudaya dalam kepatuhan dan ibadah kepada Allah swt. Dengan demikian, konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas semata, tetapi juga suatu respons aktif terhadapnya.

## 2) Khilafah

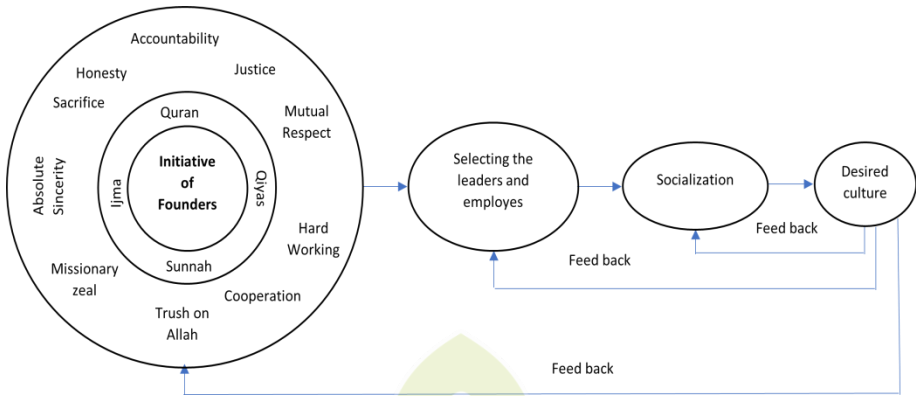
Khalifah disini bermakna pemimpin atau pengelola. Seorang individu harus meyakini bahwa apapun yang diciptakan oleh Allah di bumi ini adalah untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia adalah sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, maka manusia bertanggung jawab kepada-Nya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua dalam budaya organisasional yang Islami adalah konsep khalifah (kepemimpinan) dalam rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkan di akherat.

## 3) A'dalah (keadilan)

Keadilan disini dipahami oleh seorang individu bahwa ketika dia bekerja harus mentaati syari'ah Islam, hukum dan aturan Allah swt. serta mengikuti petunjuk yang diberikan oleh Rasulullah saw., bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena apabila dalam bekerja atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau aturan kapitalis, maka cara apapun sah-sah saja sekalipun dengan cara yang batil atau tidak baik, yang penting keuntungannya maksimal. Jadi adil disini adalah berdasarkan aturan Allah swt. dan Sunnah Nabi Muhammad SAW.

### c. Karakteristik Budaya Organisasi Islam

Menurut Nazmul Haque budaya organisasi islam mempunya model sebagai berikut :<sup>58</sup>



Gambar 1. *Islamic Organizational Culture Model (IOCM)*  
 Pada gambar model diatas terdapat empat tahap pembentukan budaya organisasi perusahaan yang diinginkan berdasarkan pandangan Islam yaitu: Inisiatif dari pendiri, memilih pemimpin dan karyawan yang sesuai, sosialisasi dan *feed back*.

Pendiri perusahaan harus mengambil inisiatif untuk membentuk budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai Islam, karena pemilik memiliki visi tentang bagaimana sebaiknya bentuk organisasi yang diinginkan. Selanjutnya, dalam memilih pemimpin dan karyawan perusahaan, pemilik harus memilih yang sesuai dengan prinsip dan pemikiran yang sama untuk dapat mengelola dan mengembangkan oraganisasi dengan baik. Proses sosialisasi adalah tahapan dimana karyawan baru melakukan adaptasi terhadap budaya organisasi.

<sup>58</sup> Nazamul Hoque, Mohammad Aktaruzzaman Khan, and Md Masrurul Mowla, "Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective," *Humanomics* 29, no. 3 (2013): 202–219.

Budaya organisasi Islam yang diimplementasikan dengan baik dan benar dalam sebuah organisasi perusahaan, akan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Adapun karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:<sup>59</sup>

1) Bekerja dan berusaha merupakan ibadah

Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim bekerja artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan kepada manusia. Aktivitas bekerja yang dijalankan seorang pekerja muslim terikat dengan motivasi atau keyakinan positif, hal tersebut semata mata untuk mendapatkan ridho Allah swt, sehingga dengan motivasi ridho Allah swt tersebut maka prinsip kejujuran, amanah, kebersamaan dijunjung tinggi. Prinsip-prinsip tersebut menolak prinsip individualis (mementingkan diri sendiri), curang, khianat yang sering dipakai oleh pengusaha yang tidak memiliki motivasi atau keyakinan positif. Ketika bekerja dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip Islam maka aktivitas tersebut dianggap “ibadah” yang berarti ada nilainya disisi Allah swt.

2) Berusaha dengan azas manfaat dan maslahat

Adalah seorang individu dalam menjalankan aktivitas usahanya tidak semata-mata mencari keuntungan material yang maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Aktivitas usaha bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa besar manfaat keuntungan tersebut untuk kemaslahatan masyarakat. Oleh karena itu, pemilik atau pemimpin organisasi atau institusi yang Islami tentunya menjadikan obyek utama proses usahanya untuk memperbesar atau

---

<sup>59</sup> Hakim, “Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif.”hlm. 156

memperbanyak sedekah karena pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memperoleh berkah dari Allah swt., dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap organisasi atau institusi tersebut, seperti meningkatnya permintaan atas produk yang dihasilkan dari usahanya.

3) Berusaha dengan mengoptimalkan kemampuan akal

Seorang pengusaha muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah diberikan Allah swt., karena akan meningkatkan pula rizki kepada umat manusia.

4) Berusaha dengan penuh keyakinan dan optimistik

Apapun yang diusahakan sesuai dengan ajaran Islam sehingga hal itu tidak akan membuat hidup menjadi sulit. Apabila ada kesulitan maka Allah pasti akan menunjukkan jalan keluarnya. Sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Mulk ayat 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ  
وَأَلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS Al-Mulk/67:15.

- 5) Berusaha dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan)

Berusaha harus mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus. Keduanya tidak dapat dianalisis secara hirarkis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Berusaha dapat menjadi haram apabila aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan orang banyak, mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas usaha tersebut. Oleh sebab itu, ditangan pengusaha muslim, harta tidak akan berubah menjadi alat perusak kehidupan masyarakat, dan menghancurkan generasi yang dilahirkan. Akan tetapi, harta yang dimiliki akan berfungsi sebagaimana yang dikehendaki oleh Allah swt. yaitu sebagai sebuah energi yang memancar, tumbuh dan berkembang, sebuah kekuatan yang mengandung berbagai kebajikan dan karunia, menjaga mata air yang selalu memancarkan berkah dan kenikmatan, sehingga seluruh ummat merasa bahagia, karena hasil keuntungan usaha yang diperoleh dapat dirasakan oleh ummat.

- 6) Berusaha dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram.

Harus menghindari praktek usaha yang mengandung unsur haram, kebijakan yang tidak adil, pemasaran yang menipu, dan sebagainya. Berusaha harus dilakukan dengan unsur yang halal. Allah menghalalkan yang baik-baik kepada hamba-Nya dan mengharamkan yang buruk. Seorang pengusaha muslim tidak bisa keluar dari bingkai aturan ini, meskipun tampak adanya keuntungan dan hal yang

menarik.<sup>61</sup> Sebagaimana firman Allah dalam QS Al-A'rāf ayat 157 :

الَّذِينَ يَتَّبِعُونَ الرَّسُولَ النَّبِيَّ الْأُمِّيَّ الَّذِي يَجِدُونَهُ مَكْتُوبًا عِنْدَهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ يَأْمُرُهُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَاهُمْ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُحِلُّ لَهُمُ الطَّيِّبَاتِ وَيُحَرِّمُ عَلَيْهِمُ الْخَبِيثَاتِ وَيَضَعُ عَنْهُمْ إِصْرَهُمْ وَالْأَغْلَالَ الَّتِي كَانَتْ عَلَيْهِمْ ۗ فَاَلَّذِينَ آمَنُوا بِهِ وَعَزَّرُوهُ وَنَصَرُوهُ وَاتَّبَعُوا النُّورَ الَّذِي أُنزِلَ مَعَهُ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ □

Artinya : (Yaitu,) orang-orang yang mengikuti Rasul (Muhammad), Nabi yang ummi (tidak pandai baca tulis) yang (namanya) mereka temukan tertulis di dalam Taurat dan Injil yang ada pada mereka. Dia menyuruh mereka pada yang makruf, mencegah dari yang mungkar, menghalalkan segala yang baik bagi mereka, mengharamkan segala yang buruk bagi mereka, dan membebaskan beban-beban serta belenggu-belenggu yang ada pada mereka.<sup>288</sup> Adapun orang-orang yang beriman kepadanya, memuliakannya, menolongnya, dan mengikuti cahaya terang yang diturunkan bersamanya (Al-Qur'an), mereka itulah orang-orang beruntung.<sup>62</sup>

Selanjutnya Allah SWT menghalalkan jual beli, sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Baqarah ayat 275

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَخْبَئُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ۗ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ۗ فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا

<sup>61</sup> Abdullah Al-Mushlih dan Shalah Ash-Shawi, *Ma La Yasa' at-Tajira Jahluhu*, terj. Abu Umar Basyir, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Cet. II; Jakarta: Darul Haq, 2008), h. 5

<sup>62</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS Al-Araf/7:57

سَلَفٌ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya : “Orang-orang yang memakan (bertransaksi dengan) riba tidak dapat berdiri, kecuali seperti orang yang berdiri sempoyongan karena kesurupan setan. Demikian itu terjadi karena mereka berkata bahwa jual beli itu sama dengan riba. Padahal, Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Siapa pun yang telah sampai kepadanya peringatan dari Tuhannya (menyangkut riba), lalu dia berhenti sehingga apa yang telah diperolehnya dahulu menjadi miliknya dan urusannya (terserah) kepada Allah. Siapa yang mengulangi (transaksi riba), mereka itulah penghuni neraka. Mereka kekal di dalamnya.”<sup>63</sup>

Sepanjang ridha, kejujuran, keadilan melekat dalam suatu proses mu’amalah dan jual beli, tanpa ada unsur kebatilan dan kezhaliman, bentuk transaksi itu diperbolehkan.<sup>64</sup> Sebagaimana firman Allah swt dalam QS Ali Imran ayat 130

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung.”<sup>65</sup>

<sup>63</sup> Ibid.AL-Quran QS Al-Baqoroh/2:275

<sup>64</sup> Mu’tashim, Kaidah Halal dan Haram Dalam Jual Beli, <https://almanhaj.or.id/2631->

kaidah-halal-haram-dalam-jual-beli.html, diakses pada tanggal 01 Januari 2022

<sup>65</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur’an QS Al-Imran/3:130

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik dari budaya organisasional yang Islami dibagi menjadi enam karakteristik, yaitu :

- Bekerja merupakan ibadah
- bekerja dengan azas manfaat dan maslahat
- bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal
- bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik
- bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap keberimbangan
- bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan serta menghindari unsur yang haram atau yang dilarang oleh Allah swt.

#### 4. *Islamic Work Ethic*

##### a. *Definisi Islamic Work Ethic*

Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, social dan psikologis untuk mempertahankan *prestise* social, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan Kembali iman. Etika kerja islam memuat nilai-nilai islam yang berkaitan dengan prilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas.<sup>66</sup> Etika kerja islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatan pekerjaan sebagai suatu kebajikan dalam kehidupan manusia.<sup>67</sup> Menurut Shaikh etika kerja islam sebagai seperangkat prinsip resep kode prilaku yang menjelaskan apa itu baik dan tidak baik, benar dan salah, bahkan

---

<sup>66</sup> Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, “Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen)”, *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3 No. 1 (2017): 38-39

<sup>67</sup> Wahibur Rokhman, “The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes,” *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 15, no. 1 (2010): 21, <http://ejbo.jyu.fi/>.



menjelaskan garis-garis besar tugas dan kewajiban moral secara umum.<sup>68</sup> Menurut Ahmad Janan Asifudin diartikan sebagai pancaran dari aqidah yang bersumber pada sistem keimanan islam yaitu sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang islami.<sup>69</sup> Etika kerja yang islami memiliki fokus pada dedikasi, kesetiaan, kerja keras dan komitmen terlepas dari pengaturan kerja.<sup>70</sup>

*Islamic Work Ethic* (IWE) merupakan harapan islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja yang mencakup usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitasnya. Pada dasarnya, ketika seseorang memiliki hubungan yang erat dengan Tuhan, sikap dan perilaku seseorang akan cenderung konsisten dengan aturan dan ketentuan agama. Etos kerja, khususnya, diyakini mencerminkan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk preferensi untuk aktivitas dan keterlibatan, sikap terhadap imbalan moneter dan non-moneter, dan keinginan untuk mobilitas karir ke atas. IWE bukan singkatan dari penyangkalan hidup tetapi untuk pemenuhan hidup dan memegang motif bisnis dalam hal tertinggi. Akibatnya, lebih mungkin bahwa mereka yang percaya pada Islam dan mempraktikkannya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi mereka dan mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka. IWE memiliki dimensi ekonomi serta moral dan sosial. Ini bersama dengan elemen dasar IWE tampaknya memberikan umat beriman dengan rasa

---

<sup>68</sup> M Yousuf Khan Marri, "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational," *International Journal of Management Sciences and Business Research* 2, no. 2 (2012): 37–49.

<sup>69</sup> Alwiyah Alwiyah, "Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)," *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2016): 23–54.

<sup>70</sup> M TUFAIL, S SHAHZAD, and D R JEHANGIR, "Stressors, Organization Citizenship Behavior and Islamic Work Ethics," *Journal of Business & Tourism* 04, no. 01 (2018): 81–96, <https://jbt.org.pk/index.php/jbt/article/view/92%0Ahttps://jbt.org.pk/index.php/jbt/article/download/92/78>.

kelayakan dan memperkuat komitmen dan kontinuitas organisasi. Artinya, pekerjaan dipandang bukan sebagai tujuan itu sendiri, tetapi sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.<sup>71</sup>

**b. Konsep *Islamic Work Ethic***

Konsep etika kerja islam bersumber dari Al-Qur'an dan hadist nabi Muhammad SAW.

1) QS. At-Taubah ayat 105

2)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>72</sup>

3) QS. Al-An'am ayat 135

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْمَلُوْنَ مِمَّنْ تَكُوْنُ  
لَهُ عَاقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ۝ ١٣٥

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Wahai kaumku, berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim tidak akan beruntung.”<sup>73</sup>

<sup>71</sup> Keumala Hayati and Indra Caniago, “Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65, no. ICIBSoS (2012): 272–277, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>.

<sup>72</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS At-Taubah /9:105

<sup>73</sup> Ibid. Al-Quran QS Al-An'am/6:135

## 4) Hadist Nabi Muhammad SAW

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ

اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya : “Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhari)

مَنْ أَمْسَى كَأَلًا مِنْ عَمَلٍ يَدَيْهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya : “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).

### c. Karakteristik Islamic Work Ethic

Karakteristik dari etika kerja islami dapat digali dan dirumuskan sebagai berikut :<sup>74</sup>

- 1) Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah
- 2) Kerja di landasi dengan ilmu
- 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Allah

Aqidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja islami secara konseptual bahwa Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Untuk mendekati diri dan memperoleh ridho Allah seorang hamba harus melakukan amal shaleh yang dikerjakan dengan ikhlas dan hanya karena Allah dengan memurnikan tauhid, sesuai firman Allah SWT QS. Al-Kahfi ayat 110.

<sup>74</sup> Alwiyah, “Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang).”

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا □ ۱۱۰

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu yang diwahyukan kepadaku bahwa Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Siapa yang mengharapkan pertemuan dengan Tuhannya hendaklah melakukan amal saleh dan tidak menjadikan apa dan siapa pun sebagai sekutu dalam beribadah kepada Tuhannya.<sup>75</sup>

Menurut Al-Aidaros *et al*, etika kerja islam bersifat komprehensif, realistik dan moderat. Yaken menjelaskan Etika dalam Islam tidak hanya moralitas agama dalam Tindakan tertentu tetapi mencakup semua segi kehidupan secara fisik, spiritual, moral atau bahkan dalam bentuk duniawi seperti intelektual, emosional, individu dan kolektif.<sup>76</sup>

#### **d. Persamaan dan perbedaan Etika Kerja Islami dengan Etika Kerja Non-Agama**

Ahmad Janan Asifudin, memberikan gambaran mengenai persamaan dan perbedaan etika kerja yang islami dan etika kerja non-agama antara lain :<sup>77</sup>

1. Persamaan etika kerja islami dan etika kerja non-agama
  - a) Etika kerja islami dan Erika kerja non-agama sama-sama berupa karater dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.
  - b) Keduanya timbul karena motivasi

<sup>75</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS Al-Kahfi/18:110

<sup>76</sup> Shahrul Nizam bin Salahudin et al., “The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment,” *Procedia Economics and Finance* 35, no. October 2015 (2016): 582–590, [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X).

<sup>77</sup> Alwiyah Alwiyah, *Peningkatan Etika Kerja Islam*, 29-30.

- c) Motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.
  - d) Keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang bersifat kompleks.
2. Perbedaan etika kerja islami dengan etika kerja non-agama
- a) Etika kerja islami
    - 1) Sikap hidup mendasar pada kerja disini identik dengan sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja keras atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain namun menyatu dengan dengan sistem keimanan Islam.
    - 2) Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja islami, iman islami (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja sekaligus motivasi kerja islami.
    - 3) Motivasi timbul dan bersumber dari sistem keimanan atau aqidah islam berkenaan dengan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan *ukhrawi* yang jauh lebih bermakna.
    - 4) Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja

dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan atau aqidah Islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja).

- b) Etika kerja non-agama
- 1) Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini timbul dari hasil kerja akal dan atau nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu)
  - 2) Tidak ada iman
  - 3) Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja disini motivasi tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah bersumber dari akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut.
  - 4) Etika kerja berdasarkan akal dan atau pandangan hidup nilai-nilai yang dianut.

Deangan melihat persamaan dan perbedaan di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar pada kerja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Bagi yang beretika kerja islami etika kerjanya terpancar dari keimanan atau aqidah islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu dan akal.

**e. Tujuan Islamic Work Ethic**

Menurut Triwuyono bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakikatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia individu tetapi juga kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak tetapi tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus

terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Etika kerja islam sebagaimana ditegaskan Triwuyono terekspresikan dalam bentuk syariah yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah, Ijma dan Qiyas. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada keadilan syariah bagi umat islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (hak) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah buakn hanya membawa individu dengan dengan Allah tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil dimana individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua.<sup>78</sup> Menurut Ali, IWE terdiri dari empat prinsip dasar ; kompetisi, transparansi, upaya untuk mencapai, dan rasa tanggung jawab terhadap perilaku moral. Semua prinsip ini bersama merumuskan kontrak sosial dan titik fokusnya adalah mencapai tujuan organisasi.<sup>79</sup>

#### f. **Indikator Islamic Work Ethic**

Indikator yang digunakan untuk mengukur etika kerja islam adalah sebagai berikut :<sup>80</sup>

##### 1) *Work Intention*

*Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan

<sup>78</sup> Ibid.31.

<sup>79</sup> Farrukh Muhammad et al., "Innovation Capability: The Role of Islamic Work Ethics," *Journal of Asian Business Strategy* 5, no. 7 (2015): 125–131.

<sup>80</sup> Fawzi Rizki Pradana and Mikhriani, "Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara," *Jurnal Manajemen Dakwah* 03 (2017): 35–49, <http://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/JMD/article/download/1123/970>.

iman kepada Allah. Sehingga tujuan kegiatan ekonomi dalam islam yaitu untuk mencapai ridho Allah.

- 2) *Trusteeship* atau kepercayaan (Amanah)  
Anjuran bagi umat muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Islam menganjurkan umat muslim untuk Amanah tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.
- 3) *Work Type*  
Perdagangan atau bisnis dalam islam merupakan kegiatan yang banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat islam.
- 4) *Work result for Islamic ummah*  
Aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat islam.
- 5) *Justice and fairness*  
Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang dilarang atau haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
- 6) *Coorporation and Collaboration*  
Islam mengajarkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang shaleh. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membatu



meningkatkan teamwork dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

7) *Work as the only source of ownership*

Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam islam, dan setiap muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang yang hidup seperti parasit bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan.

## 5. *Organizational Citizen Behavior Islamic Perspective (OCBIP)*

### a. *Definisi Organizational Citizenship Behavior*

Definisi OCB menurut Smith et.al, OCB diartikan sebagai perilaku memberikan kontribusi lebih kepada performa orang lain di atas diri sendiri.<sup>81</sup> Dennis Organ dalam Balino dkk., mendefinisikan OCB sebagai perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan memfasilitasi fungsi organisasi. Perilaku positif karyawan yang mau bekerja melebihi *job description* formalnya dapat memberikan nilai tambah dan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi. Menurut Robbin dalam Appelbaum mendefinisikan OCB sebagai suatu perilaku sukarela dan pilihan yang bukan menjadi bagian tugas normal karyawan tapi hal itu meningkatkan efektifitas organisasi. Peran di luar tugas formal contohnya seperti Kerjasama, menolong, memberikan saran, dan contoh lain yang bisa dianggap sebagai

---

<sup>81</sup> Allya Roosallyn Assyofa, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior) Dalam Perspektif Islam,” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 13 (2016): 76–95.

perilaku OCB.<sup>82</sup> Vigoda dan Golembiewski mencatat bahwa OCB dianggap sebagai aspek penting untuk mengembangkan layanan kualitas, hasil umum dalam organisasi publik, efektifitas, keadilan dan dengan demikian menciptakan iklim organisasi yang sehat.<sup>83</sup> Dalam organisasi islam, religiusitas menempati peran penting dalam penerapan nilai-nilai seseorang ketika bekerja. Menurut Ancok dan Suroso, religiusitas sebagai isyarat keagamaan yang berarti ada unsur internalisasi agama ke dalam diri mereka sendiri, penting untuk dilihat seberapa besar kontribusinya terhadap munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi *fastabiqul khairat* ditempat kerja.<sup>84</sup>

Dalam perspektif islam OCB lebih dekat pada istilah *hablumminannas* (hubungan antar manusia), Allah SWT telah memerintahkan manusia untuk saling tolong menolong dalam kebaikan. Kebaikan disini adalah karyawan saling membantu tanpa pamrih untuk bersama-sama meraih tujuan.<sup>85</sup> Hal ini ada di dalam Alqur'an QS. Al-maidah ayat 2 :

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ مَنَافِقُوا  
 اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

Artinya : "...dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.

---

<sup>82</sup> Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani, "Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara, jurnal manajemen dakwah, Vol. 03 (2017), hal 35-49.

<sup>83</sup> Djafri Fares and Kamaruzaman Bin Noordin, "Islamic Spirituality , Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior : A Proposed Conceptual Framework," *Middle East Journal of Business* 11, no. 1 (2016): 28–37.

<sup>84</sup> Ungung Dwi Ario Wibowo and Nur'aeni, "The Role of Religiosity and Islamic Self-Regulation Towards Extra-Role Behavior on Disaster Volunteers" 477, no. Iccd (2020): 760–764.

<sup>85</sup> Fawzi Rizki Pradana and Mikhriani, "Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara."

Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.”<sup>86</sup>

Dalam sebuah hadist, Rasulullah SAW bersabda :<sup>87</sup>

عَنْ أَبِي حَمْزَةَ أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، خَادِمُ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

Artinya : Dari Abu Hamzah, Anas bin Malik Radiallahu Anhu, pembantu Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam dari Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam, beliau bersabda: “Tidak beriman salah seorang diantara kamu hingga dia mencintai saudaranya sebagaimana dia mencintai dirinya sendiri.” (Riwayat Bukhari dan Muslim)

Dalam hal ini dapat kita lihat bahwa hadist Rasulullah SAW tersebut secara lengkap menangkap pernyataan dari Smith *et.al* yang dibuat relative baru. Dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku positif yang dikembangkan karyawan dalam organisasi dan dilakukan secara sukarela dan di luar *job description* yang berdampak pada peningkatan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Kamil, OCB dalam perspektif islam adalah Tindakan sukarela individu yang sesuai dengan syari’at islam dan hanya mengharapkan *falah* atau ridha Allah. OCB dalam perspektif hukum islam sunnah, artinya jika tidak melakukan tidak mendapat hukuman atau dosadan akan mendapatkan pahala jika dilakukan. Menurut Wibowo dkk., karyawan

<sup>86</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur’an QS Al-Maidah/5:2

<sup>87</sup> Assyofa, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior) Dalam Perspektif Islam.”

akan dihargai karena peduli dan empati dengan orang lain.<sup>88</sup>

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB**

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizen Behavior* adalah sebagai berikut :<sup>89</sup>

1. Kepuasan Kerja

Pada tahun 1983 Organ melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Samapai pada tahun 1900an, para peneliti masih menitik beratkan pada kepuasan kerja sebagai *leading predictor* dari OCB. OCB hanya terjadi jika pekerjaan mengalami kepuasan. Begitu juga Grenberg dan Baron dalam Organ, Podsakoff, berpendapat bahwa karyawan yang merasa puas akan memberikan sesuatu Kembali kepada organisasi yang telah memperlakukannya dengan baik, karyawan akan jujur terhadap rekan kerjanya.

2. Komitmen Organisasi

Faktor lain yang ikut mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasinya, dan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, serta bermaksud untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan lebih memunculkan OCB.

---

<sup>88</sup> Hamsani Hamsani et al., “Islamic Perspective on Work Ethic and Competence to Increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB) to Sharia Bank Employees in The Bangka Belitung Islands Province”, No. Iciebp 2017 (2018), hal. 464–467, <https://doi.org/10.5220/0007084104640467>.

<sup>89</sup> Ilfi Nur Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam.” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1, no. 2 (2012): 141–148, [http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t%21@file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_504537418158.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t%21@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_504537418158.pdf).

### 3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja terkait dengan OCB karena pada keterlibatan kerja terdapat nilai subjektif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### 4. Motivasi

Panner menjelaskan bahwa yang dapat menyebabkan OCB adalah *personality* dan motivasi, yang mana sebelumnya tidak ada peneliti yang menemukan bahwa motivasi menjadi penyebab munculnya OCB. Tang dan Ibrahim melakukan penelitian di Timur Tengah, bahwa kepuasan intrinsik dan ekstrinsik, *self esteem* / motivasi mempengaruhi OCB.

### 5. Dukungan Kepemimpinan

Menurut Ogan dan Padsakoff, adanya dukungan dari atasan juga ikut mempengaruhi OCB. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan dapat memunculkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mempunyai keinginan untuk membantu rekan sekerjanya dan akan lebih kooperatif. Dengan demikian, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja. Barbuta dan Schol menemukan bahwa yang dapat mempengaruhi OCB adalah perilaku kepemimpinan, dengan korelasi yang sangat kuat.

## c. **Organizational Citizen Behavior dalam Persepektif Islam**

Teori perilaku organization *citizenship behavior* (OCB) dalam teori modern yang telah dipaparkan, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, *ukhuwah, mujahadah*.

### 1. Definisi Ikhlas

Pengertian ikhlas dalam amal terdapat banyak pendapat dari para ulama. Menurut Syeh Ruwaim ikhlas adalah mengerjakan segala sesuatu dengan tanpa mengharapkan imbalan baik di dunia maupun akhirat. Sedangkan menurut Imam Junaid definisi ikhlas sebagai perbuatan menjernihkan amal dari hal-hal yang mengotorinya, dengan demikian seseorang

yang melakukan amal ibadah tidak bisa dianggap ikhlas selama di dalam hatinya masih terselip perasaan amal ibadahnya akan dilihat manusia atau hewan, karena hal ini masih mengandung indikasi riya', kecuali dia menghendaki agar amal ibadahnya diteladani.

Muhammad menyatakan bahwa ikhlas adalah bersih dari dua sifat yang kotor, yaitu riya' dan hawa nafsu. Ikhlas bagaikan susu sapo yang nikmat yang diciptakan Allah diantara kotoran dan darah sapi, jika susu tercampur dari kotoran dan darah maka susu tersebut menjadi kotor dan tidak dapat dikonsumsi manusia. Begitupun ikhlas, jika dalam beramal diwarnai oleh ingin dipuji manusia maka ikhlas itu akan hilang dan tidak diterima oleh Allah SWT.

Menurut Budi, ikhlas secara etimologi berarti bersih dari kotoran dan menjadikan sesuatu menjadi bersih dan tidak kotor. Maka orang yang ikhlas adalah orang yang menjadikan agamanya murni hanya untuk Allah saja dan tidak menyekutukan-Nya dan tidak riya' dalam beramal. Secara terminologi, ikhlas adalah beramal dengan niat mengharap ridha Allah tanpa menyekutukan-Nya, memurnikan niat dari kotoran yang dapat merusak. Manusia diciptakan sesungguhnya hanya untuk menyembah Allah dan beribadah dengan penuh ikhlas. Dalam QS. An-Nisa ayat 146 Allah menjelaskan :

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ١٤٦

Artinya : “Kecuali, orang-orang yang bertobat, memperbaiki diri, berpegang teguh pada (agama) Allah, dan dengan ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah, mereka itu bersama orang-

orang mukmin. Kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang mukmin.”<sup>90</sup>  
Selanjutnya dalam QS Al-An’am ayat 162 Allah menjelaskan bahwa semua ibadah itu harus dilakukan karena Allah.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝١٦٢

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.”<sup>91</sup>

Selanjutnya dalam Al-Sadid dijelaskan bahwa seseorang yang beramal murni karena Allah SWT dan dia ikhlas dalam beramal dan dengan keikhlasan yang sempurna, akan tetapi dia mengambil imbalan yang dia jadikan sebagai *muqobalah* atau sarana dalam pekerjaannya dan agamanya semisal menerima *Ju’lu* (imbalan) atas hasil kerja baiknya dan prajurit muslim yang berperang dan mendapatkan bagian dari rata rampasan (*ghonimah*) dan juga seperti harta yang diwakafkan untuk masjid, madrasah dan instansi-instansi islam lainnya yang sebagian harta tersebut diberikan kepada orang-orang yang merawat dan menjaganya maka hal tersebut diperbolehkan dan tidak menjadikan amalnya sebagai amal yang tidak ikhlas sehingga mempengaruhi terhadap kualitas iman dan tauhid orang-orang tersebut.<sup>92</sup>

## 2. Kerja Ikhlas dan Perilaku Citizenship

Pekerja ikhlas tidak membatasi kuantitas dan kualitas pekerjaannya sebatas nilai gaji yang diterima. Pekerja ikhlas sering kali bekerja lebih lama, lebih serius, lebih banyak dari karyawan lain. Karena ingin

<sup>90</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur’an QS An-Nisa/4:146

<sup>91</sup> Ibid. Al-Quran QS Al-An’am/6:162

<sup>92</sup> Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam.” hal 143-

memberikan yang terbaik tanpa mengharapkan imbalan tambahan. Ia bahkan akan memberi nilai lebih dari yang diharapkan perusahaan. Ia tidak pernah bertransaksi dalam membantu rekan kerja dan bawahannya. Semua dilakukan karena ia bisa, karena ingin memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk syukur kepada Allah.

Orang yang ikhlas senantiasa beramal dengan sungguh-sungguh dalam kebaikan, baik dalam keadaan sendiri atau banyak orang, baik ada puja atau tidak. Ali bin Abi Thalib berkata :

*“Orang yang riya’ memiliki ciri malas jika sendirian, rajin jika dihadapan orang, bergairah dalam beramal jika dipuji dan makin berkurang ketika dicela”*

Adapun ciri pekerja ikhlas menurut Farid adalah memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih. Seorang pekerja ikhlas selalu berupaya untuk memberikan lebih dari yang diminta darinya. Mereka tidak akan ragu melakukan pekerjaan tambahan yang melampaui deskripsi kerjanya. Mereka juga mau membantu rekan kerja, memudahkan pekerjaannya bahkan membantu berbagai persoalan yang dimilikinya, serta menjadikan harta, tahta, kata dan cinta menjadi sumber manfaat bagi orang lain.

Dari uraian tentang ikhlas tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridha Allah SWT. Tanpa ikhlas, amal sebesar apapun tidak diterima oleh Allah. Dengan demikian, setiap muslim harus melakukan amal perbuatan dengan niat semata-mata karena Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan *reward* ataupun jabatan duniawi.

Perilaku citizenship identic dengan perilaku ikhlas, yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* dari pimpinan, tetapi semata-mata



karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama.<sup>93</sup>

### 3. Motif OCB dalam perspektif Islam

#### a. Mendapat ridha Allah

Seseorang berperilaku *citizenship* (OCB) dikareakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT. Perilaku *citizenship* yang menekankan kerelaan dan kebaikan, sesuai dengan nilai-nilai dalam islam. Pernah terjadi diskusi antara Nabi dengan sahabat, mereka bertanya tentang perbuatan yang mulia dari jihad, Nabi menjawab yaitu orang yang melakukan perbuatan dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun. Imam Bukhari meriwayatkan sebagai berikut :

*“Nabi bersabda : Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab “jihad”, Nabibersabda, “buka jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun.”*

Dari hadist tersebut dapat dipahami bahwa perbuatan yang mengorbankan diri, atau harta demi orang lain atau organisasi dengan tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* apapun, maka perbuatan yang telah dilakukan tersebut lebih mulia dari jihad atau perang di jalan Allah. Padahal jihad adalah perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri, dan haji yang mabrur. Hadist tersebut di atas dapat dijadikan sebagai landasan dasar tentang perilaku *citizenship*. Dengan demikian motif seorang muslim melakukan OCB

---

<sup>93</sup> Ibid. hal. 144.

adalah karena ingin mencari ridha Allah dan menginginkan kehidupan baik di dunia dan akhirat.

Perilaku *citizenship* ini sebenarnya bertumpu pada ajaran saling mencintai menyayangi (*mahabbah*), yaitu perilaku yang selalu ingin memberi dan tidak memiliki pamrih atau imbalan, perilaku ini mengedapkan moral kemanusiaan. Al-Qur'an mengajarkan pada manusia untuk saling menjaga kehidupan di antara manusia, dalam QS. Al-Maidah ayat 32 :

مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ  
 أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا  
 أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُمْ  
 بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ ٣٢

Artinya : “Oleh karena itu, Kami menetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil bahwa siapa yang membunuh seseorang bukan karena (orang yang dibunuh itu) telah membunuh orang lain atau karena telah berbuat kerusakan di bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh semua manusia. Sebaliknya, siapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, dia seakan-akan telah memelihara kehidupan semua manusia. Sungguh, rasul-rasul Kami benar-benar telah datang kepada mereka dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas. Kemudian, sesungguhnya banyak di antara mereka setelah itu melampaui batas di bumi.”<sup>94</sup>

Ayat tersebut menunjukkan bahwa dalam pandangan Al-Qur'an semua manusia sama, apapun ras, golongan dan agamanya adalah sama dari segi kemanusiaannya. Oleh sebab itu

<sup>94</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS Al-Maidah/5:32

hendaknya saling menjaga dan mencintai sesama manusia.<sup>95</sup>

b. Mendapat imbalan akhirat lebih baik

Seseorang melakukan OCB bukan ingin mendapat *reward* dari pimpinan tapi semata-mata ingin mendapat keuntungan akhirat atau balasan dari Allah SWT. Jika keuntungan akhirat yang diharapkan maka akan mendapat keuntungan yang berlipat, tetapi jika hanya ingin keuntungan dunia saja, maka Allah SWT hanya akan memberinya Sebagian keuntungan dunia, ini terdapat dalam Al-Qur'an QS As-Syuraa ayat 20 :

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ  
الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ ٢٠

Artinya : “Siapa yang menghendaki balasan di akhirat, akan Kami tambahkan balasan itu baginya. Siapa yang menghendaki balasan di dunia, Kami berikan kepadanya sebagian darinya (balasan dunia), tetapi dia tidak akan mendapat bagian sedikit pun diakhirat”<sup>96</sup>

Ayat tersebut menganjurkan agar seorang muslim dalam berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya tidak mengharap imbalan di dunia, tetapi hendaknya mengharap imbalan di akhirat, Allah pasti mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka mereka akan selalu melakukan OCB, karena inti dari OCB

<sup>95</sup> Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam.” hal. 144-145.

<sup>96</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS As-Syuraa/26:20

adalah bentuk baik tanpa mengharap imbalan atau *reward*. Ini sangat selaras dengan ajaran islam.<sup>97</sup>

**d. Nilai yang membentuk perilaku OCB**

Oragnisasi mempunyai nilai-nilai tertentu yang dijalankan para pendirinya dan dipertahankan dalam waktu yang lama oleh penerusnya. Nilai-nilai organisasi tersebut harus diikuti oleh para pegawainnya, sehigga sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai sebelum masuk organisasi akan berubah dan menyesuaikan dengan nilai-nilai organisasinya. Imi sejalan dengan pendapat Robin dan juga Brooks bahwa niali (*value*) dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan persepsi seseorang. Misalnya seorang pegawai sebelum masuk perusahaan memiliki pandangan bahwa pengalokasian imbalan harus berdasarkan prestasi kerja bukan senioritas. Akan tetapi ternyata perusahaan menghargai senioritas bukan prestasi kerja. Maka mau tidak mau seorang pegawai harus menerima dan sejalan dengan kebijakan imbalan menurut perusahaan.

Islam mengajarkan pemeluknya agar menjaga keseimbangan perlaku sosial dengan cara menjalani kebajikan (amal saleh) untuk kepentingan umum. Faktor keberhasilan nabi Muhammad ﷺ membangun masyarakat jahiliyah salah satunya dengan sikap dan perilaku. Nabi memberikan teladan senantiasa mendahulukan kepentingan bersama daripada kepetingan pribadi, kelompok atau golongan. Kaidah fiqhiyah menyebutkan “*Tasharruful imam manuthun bilmaslahati ar-roiyah*” (perilaku pemimpin harus didasarkan atas kebaikan / kemaslahatan umat).

Konsep tersebut dapat dijadikan sumber nilai universal (toleransi, kepedulian sosial, kebersamaan, kesetiakawanan). Misi islam adalah menjunjung tinggi rasa kasih sayang dan menciptakan persamaan dan keadilan untuk semua manusia (*rahmatan lil alamin*).

---

<sup>97</sup> Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam.” hal. 145.

Untuk mencapai cita-cita tersebut islam memberikan instrument ajaran diantaranya zakat, infak, sedekah, wakaf, qurban.

Rockeach dan Ball menciptakan Rokeach Value Survey (RVS) yang terdiri dari dua kumpulan nilai yang disebut nilai terminal dan nilai instrumental. Nilai terminal dapat dilihat dari *outcome* seperti kedamaian, kerukunan, keamanan, kebahagiaan, kecintaan, persamaan, dan lain-lain, sedangkan nilai instrumental merupakan cara-cara yang disukai untuk mencapai nilai terminal. Nilai RVS ini berubah-ubah pada setiap kelompok pekerja. Misalkan pada kelompok kerja tertentu nilai instrumental kejujuran menjadi peringkat pertama, tetapi pada kelompok kerja lainnya nilai kejujuran menjadi peringkat ketiga atau keempat dan seterusnya. Kelompok kerja tertentu menempatkan nilai terminal persamaan pada peringkat pertama, tetapi kelompok lainnya menempatkan pada peringkat paling bawah. Dalam islam, terdapat nilai-nilai universal yaitu toleransi, kepedulian sosial, kebersamaan, kesetiakawanan.<sup>98</sup>

#### e. **Dimensi Organization Citizen Behavior**

Podsakoff., dkk menyimpulkan ada beberapa alasan mengapa perilaku OCB dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, yaitu :<sup>99</sup>

1. Membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan dan manajemen
2. Membantu merampingkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif
3. Menurunkan tingkat kebutuhan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif

---

<sup>98</sup> Ibid. hal. 147

<sup>99</sup> Quisty Arinnandya and La Diadhan Hukama, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk,” *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6, no. 2 (2018): 55–63.

4. Efektif kebijakan untuk koordinasi kegiatan antara anggota tim dan latar belakang dari kelompok kerja
5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan efek bahwa pekerjaan organisasi adalah menarik
6. Meningkatkan stabilitas kemampuan kerja organisasi
7. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Organ ada lima dimensi *organization citizen behavior* yaitu :<sup>100</sup>

1. *Altruism* (perilaku membantu), yaitu sikap anggota organisasi dalam membantu rekan kerja yang mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya.
2. *Conscientiousness* (sikap kesadaran), yaitu tingkat kesadaran individu tau anggota organisasi terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap tugas maupun organisasi.
3. *Courtesy* (sikap kesopanan), yaitu perilaku kooperatif dalam mencegah timbulnya perselisihan dengan rekan kerja
4. *Sportmanship* (sikap sportif), yaitu sikap yang tidak membesar-besarkan masalah kecil, tidak saling menyalahkan jika terjadi kesalahan.
5. *Civic Virtue* (kebajikan sipil), yaitu sikap yang secara aktif berpartisipasi dalam memberikan pendapat maupun tindakan.

Menurut Kamil, sebagian besar penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dilakukan dengan dasar sistem nilai barat dan sedikit sekali yang mempertimbangkan sudut pandang muslim. Kamil juga menyatakan bahwa sistem nilai barat hanya membahas

---

<sup>100</sup> Ade Irma Suryani and Andy Mulyadi, "Pengaruh Passion Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Organizational Commitment Pada Guru SMA Negeri 5 Kota Banda Aceh," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4, no. 2 (2019): 287–302.

perihal yang berhubungan dengan faktor keduniaan, sedangkan sistem nilai islam tidak hanya mempertimbangkan dunia saja tetapi juga akhirat.<sup>101</sup> Penelitian ini menggunakan dimensi OCB dalam perspektif islam. Empat dimensi ini berperan sebagai indikator dari OCB yang dirumuskan peneliti sebelumnya yaitu Byrne, Hair *et al.*, dan Kline dan dikembangkan oleh Kamil yang terdiri dari :<sup>102</sup>

1. *Altruism*
2. *Civic Virtue*
3. *Advocating high moral standards* (dakwah)
4. *Removal of harm / Raf'al Haraj* (mencegah kerusakan)

## 6. *Religiusitas*

### a. *Definisi Religiusitas*

Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku, dan ritual. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani, dan sikap personal.<sup>103</sup>

Religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan pengetahuan beragama dan keyakinan beragama (kognisi), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional, atau perasaan emosional tentang agama dan atau perilaku seperti kehadiran di tempat ibadah, membaca kitab suci dan berdoa. Seseorang dikatakan religious adalah mereka yang mencoba mengerti hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari batas lahiriah,

---

<sup>101</sup> Assyofa, "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior) Dalam Perspektif Islam."

<sup>102</sup> Kamil et al., "Investigating the Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia."

<sup>103</sup> Imam Haryadi and Luthfi Noor Mahmudi, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)," *Islamic Economics Journal* 6, no. 2 (2020): 159.

yang bererak dalam dimensi vertical dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini. Pengukuran religiusitas dapat difokuskan pada keterlibatan agama dalam perilaku atau pada sikap dan orientasi terhadap agama.<sup>104</sup>

Menurut McDaniel dan Burnett religiusitas adalah kepercayaan kepada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan.<sup>105</sup> Religiusitas umumnya bersifat individual. Tetapi karena religiusitas yang dimiliki umumnya selalu menekankan pada pendekatan keagamaan bersifat pribadi, hal ini senantiasa mendorong seseorang untuk mengembangkan dan menegaskan keyakinan itu dalam sikap, tingkah laku, dan praktek keagamaan yang dianutnya. Inilah sisi sosial (kemasyarakatan) yang menjadi unsur pemeliharaan dan pelestarian sikap para individu yang menjadi anggota masyarakat tersebut.

Religiusitas atau sikap keagamaan yang dimiliki oleh seorang individu terbentuk oleh teradisi keagamaan merupakan bagian dari pernyataan jati diri individu tersebut dalam kaitan dengan agama yang dianutnya. Religiusitas ini akan ikut mempengaruhi cara berfikir, cita rasa, ataupun penilaian seseorang terhadap sesuatu yang berkaitan dengan agama. Teradisi keagamaan dalam pandangan Robert C. Monk yang disitir kembali oleh Jalaludin,<sup>106</sup> memiliki dua fungsi utama yang mempunyai peran ganda, yaitu bagi masyarakat maupun individu. Fungsi yang pertama, adalah sebagai kekuatan yang mampu membuat kestabilan dan keterpaduan masyarakat maupun individu. Sedangkan individu yang kedua tradisi keagamaan berfungsi sebagai agen perubahan dalam

---

<sup>104</sup> Bastaman H.D., *Integrasi Psikologi Dengan Islam Menuju Psikologi Islami*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hal. 56

<sup>105</sup> Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)”, *Jurnal Ilmu Mana*,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, UNY 17, no. 1 (2020): 20–36.

<sup>106</sup> Jalaludin Rahmat, *Psikologi Agama*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001, hlm.191



masyarakat atau diri individu bahkan dalam situasi terjadinya konflik sekalipun. Seseorang dalam keberagamaan secara intens akan menjadikan agama sebagai pembimbing perilaku, sehingga perilakunya selalu diorientasikan dan didasarkan pada ajaran agama yang diyakininya tersebut.<sup>107</sup>

Seorang muslim dengan tingkat religiusitas tinggi akan berusaha untuk menjalankan islam secara kaffah (menyeluruh). Menurut Muhammad Syafi'i Antonio, Islam kaffah haruslah mencakup seluruh aspek kehidupan, baik bersifat ritual (ibadah) maupun sosial kemasyarakatan (muamallah). Ibadah diperlukan untuk menjelaskan hakikat hidup manusia sebagai hamba Allah maupun khalifah di muka bumi. Muamallah merupakan *rules of game* bagi manusia dalam kehidupan sosial tanpa memandang muslim-non muslim, kaya-miskin, dan sebagainya. Aspek muamallah tersebut mencakup antara lain politik Islami, ekonomi Islami, budaya Islami, hukum Islami merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan agar bisa menjalani kehidupan islami secara kaffah atau dengan kata lain agar dapat ber-Islam secara kaffah maka perekonomian seseorang harus didasarkan pada syariah Islami.<sup>108</sup>

Berdasarkan pengetahuan mengenai religiusitas yang telah dikemukakan diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa religiusitas adalah kualitas keimanan seseorang dalam beragama yang diaplikasikan dalam sikap dan perbuatan yang menjadikan agama sebagai pembimbing perilaku, sehingga perilakunya selalu berorientasi pada nilai-nilai agama yang diyakininya.

---

<sup>107</sup> Japar.M, "Kebermaknaan Hidup dan religiusitas Pada Masa Lanjut Usia" *refleksi No. 007 th IV*, Yogyakarta, 1999,hlm.32

<sup>108</sup>

## b. Dasar Religiusitas

Al-Qura'n Surat Al-Baqarah ayat 177

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya : “Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat, melainkan kebajikan itu ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari Akhir, malaikat-malaikat, kitab suci, dan nabi-nabi; memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang miskin, musafir, peminta-minta, dan (memerdekakan) hamba sahaya; melaksanakan salat; menunaikan zakat; menepati janji apabila berjanji; sabar dalam kemelaratan, penderitaan, dan pada masa peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa”<sup>109</sup>

Ayat ini menjelaskan bahwa kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan ke barat, yaitu salat tanpa dibarengi kekhusyukan dan keikhlasan, karena menghadapkan hal itu bukanlah pekerjaan yang susah. Tetapi kebajikan yang sesungguhnya itu ialah pada hal-hal sebagai berikut. a) Kebajikan orang yang beriman kepada Allah dan tidak menyekutukan-Nya dengan apa pun; b) hari akhir yaitu hari pembalasan segala amal perbuatan selama di dunia, sehingga mendorong manusia untuk selalu berbuat baik; c) malaikat-malaikat yang taat menjalankan perintah Allah dan tidak pernah berbuat maksiat sehingga mendorong manusia untuk meneladani

<sup>109</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an QS Al-Baqoroh/2:177

ketaatannya; d) kitab-kitab yang diturunkan kepada para rasul; e) dan nabi-nabi yang selalu menyampaikan kebenaran meskipun banyak yang memusuhinya.

Kebajikan orang yang memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat yang kurang mampu, anak yatim, karena mereka sudah kehilangan orang tua, sehingga setiap orang beriman patut memberikan kebaikan kepada mereka, orang-orang miskin yang hidupnya serba kekuarangan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, orang-orang yang dalam perjalanan atau musafir yang kehabisan bekal perjalanan, peminta-minta untuk meringankan penderitaan dan kekurangannya, dan untuk memerdekakan hamba sahaya yang timbul akibat praktik perbudakan.

Kebajikan orang yang melaksanakan salat dengan khusyuk dan memenuhi syarat dan rukunnya, menunaikan zakat sesuai ketentuan dan tidak menunda-nunda pelaksanaannya, orang-orang yang menepati janji apabila berjanji dan tidak pernah mengingkarinya, orang yang sabar dalam kemelaratan, penderitaan, dan pada masa peperangan dengan segala kesengsaraan, kepedihan dan berbagai macam kekurangan. Orang yang mempunyai sifat-sifat ini, mereka itulah orang-orang yang benar keimanannya, dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa kepada Allah.<sup>110</sup>

Hadits Rasulullah yang diriwayatkan dari Ibnu Umar radiallahu ‘anhu berbunyi sebagai berikut :

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ  
تَمُوتُ غَدًا

Artinya: “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.”

<sup>110</sup> Tafsir QS. Al-baqarah ayat 177 <https://quran.kemenag.go.id> (diakses pada 30 Desember 2021, pukul 14.30).

### c. Ciri-ciri Religiusitas

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat dilihat ciri-ciri religiusitas yakni tentang bagaimana agama dihayati dan dipraktekkan oleh penganutnya, yakni :<sup>111</sup>

1. Dimensi Akidah atau idiologis  
Dimensi ini menunjukkan pada tingkat keyakinan seseorang terhadap kebenaran ajaran-ajaran agama yang fundamental atau bersifat dogmatik, misalnya : keyakinan tentang Allah, malaikat, nabi/rasul, kitab-kitab Allah, surga, neraka, dan sebagainya.
2. Dimensi Ibadah atau Ritualistik  
Dimensi ini menunjukkan pada tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana diperintah atau dianjurkan oleh agamanya, misal : shalat, zakat, dan puasa.
3. Dimensi Amal atau Konsekuensial  
Dimensi ini memperlihatkan berapa tingkatan seseorang dalam berperilaku dimotivasi oleh ajaran agamanya. Perilaku disini lebih menekankan dalam hal perilaku “duniawi”, yakni bagaimana individu berelasi dengan dunianya, misalnya : perilaku suka menolong, berderma, menegakkan kebenaran dan keadilan, berlaku jujur, memaafkan, dan sebagainya.
4. Dimensi Ilmu atau Intelektual  
Dimensi ini menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran pokok agamanya, sebagaimana termuat dalam kitab sucinya.
5. Dimensi Ihsan atau Eksperiensial  
Dimensi ini memperlihatkan pada tingkat seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman-pengalaman religius, misalnya takut melanggar larangan, perasaan tentang kehadiran Allah,

---

<sup>111</sup> Nashori Fuad, *Agenda Psikologi Islami*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2002, hlm.68 : pada Thesis S2, Erike Angraini, “Hubungan Religiusitas Terhadap Etos Kerja dan Produktifitas Karyawan”

perasaan do'a dikabulkan, perasaan bersyukur kepada Allah dan sebagainya.

## 7. Nilai-Nilai Utama (*Core Value*) PT. Bank Syariah Indonesia

Dalam rangka mewujudkan peran Badan Usaha Milik Negara sebagai mesin pertumbuhan ekonomi, akselerator kesejahteraan sosial (*social welfare*), penyedia lapangan kerja, dan penyedia talenta, dibutuhkan transformasi Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, dimana salah satunya melalui penetapan Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Pada tahun 2020 pemerintah melalui Menteri BUMN RI menetapkan nilai-nilai utama Sumber Daya Manusia BUMN sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.<sup>112</sup>

### a. Amanah

Definisi: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

Panduan perilaku:

- 1) Memenuhi janji dan komitmen.
- 2) Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
- 3) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

### b. Kompeten

Definisi: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Panduan perilaku:

- 1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- 2) Membantu orang lain belajar.
- 3) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

### c. Harmonis

Definisi: Saling peduli dan menghargai perbedaan.

---

<sup>112</sup> Surat Edaran Nomor : SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara

Panduan perilaku:

- 1) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- 2) Suka menolong orang lain.
- 3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

**d. Loyal**

Definisi: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.

Panduan perilaku:

- 1) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan

Negara.

- 2) Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
- 3) Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

**e. Adaptif**

Definisi: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

Panduan perilaku:

- 1) Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
- 2) Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
- 3) Bertindak proaktif.

**f. Kolaboratif**

Definisi: Membangun kerja sama yang sinergis.

Panduan perilaku:

- 1) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
- 2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
- 3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian terdahulu

| No | Judul Penelitian   | Nama dan Tahun                             | Variabel  | Hasil Penelitian   | Persamaan Penelitian  | Perbedaan Penelitian  |
|----|--|--|---|--|---|---|
| 1  | The Effect Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance <sup>113</sup> | Ahnaf Fadhlulrohman dan Fuad Mas'ud (2022) | X <sub>1</sub> : <i>Islamic Work Ethics</i><br>X <sub>2</sub> : <i>Islamic Organizational Culture</i><br>Y: <i>Employee Performance</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Islamic Work Ethic</i> dan <i>Islamic Organizational Culture</i> mampu mempengaruhi secara positif baik parsial ataupun simultan terhadap <i>employee performance</i> | Persamaan pada variabel yang di teliti yaitu pada variabel <i>Islamic Work Ethics</i> dan <i>employee performance</i> | Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi pada koperasi Syariah di Binama Semarang sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada perbankan yaitu BSI Bandar Lampung. Kemudian perbedaan lainnya pada jumlah variabel yang di teliti dimana pada penelitian ini hanya membahas <i>Islamic Work Ethic</i> dan <i>Employee Performance</i> saja, tidak membahas ACC, OCBIP dan Religiusitas |
| 2  | The Influence of Islamic   | Muhsuqih (2022)                            | X <sub>1</sub> : <i>Islamic Organization</i>  | Hasil penelitian menunjukkan   | Persamaan penelitian ini yaitu pada variabel  | Perbedaan penelitian ini yaitu pada penelitian ini  |

<sup>113</sup> Ahnaf Fadhlulrohman dan Fuas Mas'ud, *The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance*, Budapest International Research and Critics Institute Journal 5 (2), <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4720>, 2022, hlm. 9327-9337

|   |   |   |  |   |   |   |
|---|---|---|--|---|---|---|
|   | Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable for BRI Syariah KC Semarang Employees <sup>11,14</sup> |   | <i>Culture</i><br>X <sub>2</sub> : Kompensasi<br>Y : Kinerja Pegawai<br>M: Motivasi  | bahwa <i>Islamic organization culture</i> dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak mampu berperan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini | <i>Islamic organizational culture</i> dan kinerja pegawai   | menggunakan variabel moderasi motivasi sedangkan pada penelitian yang dilakukan menggunakan variabel moderasinya yaitu religiusitas. Kemudian perbedaan lainnya yaitu pada jumlah variabel yang di teliti.                            |
| 3 | Analysis of the Islamic Leadership, Islamic Work Ethics, and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic                                   | Wilson Candra, Naelati Tubastuti, Suryo Budi Santoro, Eko Haryanto (2022) | X <sub>1</sub> : <i>Islamic Leadership</i><br>X <sub>2</sub> : <i>Islamic Work Ethics</i><br>X <sub>3</sub> : <i>Intellectual Intellegency</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>islamic leadership, islamic work ethics</i> , dan <i>intellectual intellegency</i> berpengaruh terhadap kinerja                                 | Persamaan penelitian ini yaitu pada variabel <i>Islamic work ethics</i> dan <i>employee performance</i> | Perbedaan penelitian ini yaitu pada variabel moderasinya yaitu <i>Islamic Organization Culture</i> sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan <i>religiusitas</i> . Kemudian pada penelitian yang dilakukan juga, <i>Islamic</i> |

<sup>11,14</sup> Muhsogh, "The Influence of Islamic Organizational Culture and Compensation with Motivation as Moderating Variable for BRI Syariah KC Semarang Employees," *Journal of Islamic Entrepreneurship and Management* 1, no. 1 (2021), hlm.12–22.



|   |  |   |  |   |   |  |
|---|--|---|--|---|---|--|
|   | Organization Culture as Moderated Variables <sup>115</sup>   |   | Y: <i>Employee Performance</i><br>M: <i>Islamic Organization Culture</i>   | karyawan dan budaya organisasi mampu memoderasi intellectual intelligence terhadap kinerja karyawan   |   | <i>organization culture</i> atau <i>Islamic corporate culture</i> digunakan sebagai variabel independen. Perbedaan lainnya yaitu pada variabel independen <i>Islamic leadership</i> dan <i>intellectual intelligence</i> .   |
| 4 | <i>Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education</i> | Mochamad Vrans Romi, Eng Ahman, Disman, dan Ari Wiswanto (2020) | X <sub>1</sub> : <i>Organizational Citizenship Behavior</i><br>X <sub>2</sub> : <i>Islamic Work Ethics</i><br>X <sub>3</sub> : <i>Job Satisfaction</i><br>Y: <i>Organizational</i> | Secara simultan, seluruh variabel ini memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun secara simultan, hanya <i>Islamic work ethics</i> dan <i>job satisfaction</i> yang berpengaruh terhadap | Persamaan penelitian ini yaitu hanya pada variabel <i>Islamic Work Ethics</i> | Perbedaan penelitian ini yaitu pada sampel penelitian dimana dilakukan kepada 365 <i>lecturers</i> dari 14 universitas di Bandung sedangkan penelitian yang dilakukan pada organisasi tingkat perusahaan yaitu BSI KC Bandar Lampung. Selain itu perbedaan lainnya yaitu pada variabel |

<sup>115</sup> Wilson Candra et al., "Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables," *Journal of Islamic Economic and Business Research* 2, no. 1 (2022), him. 1–14.

|   |  |   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|--|---|
|   | <i>Lecturers In Indonesia</i> <sup>116</sup>   |   | <i>Commitment</i>  | komitmen organisasi   |  | <i>organizational commitenen</i> sedangkan yang di teliti yaitu pada <i>employee performance</i>  |
| 5 | Does work commitment mediate the effect of Islamic work ethic on performance and turnover intention? | Miswanto, Rois Arifin, dan Dwi Mumiyati (2020)          | X <sub>1</sub> : <i>Islamic Work Ethic</i><br>Y <sub>1</sub> : <i>Performance</i><br>Y <sub>2</sub> : <i>Turnover Intention</i><br>M: <i>Work Commitment</i> | Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>islamic work ethic</i> berpengaruh terhadap <i>performance</i> dan <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>work commitment</i> | Persamaan penelitian ini hanya pada variabel <i>Islamic Work Ethics</i>                                      | Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian, jumlah variabel, dan variabel moderasi yang digunakan yaitu <i>work commitment</i> . |
| 6 | Effect of Islamic Work Ethics on Employee Performance:   | Faisal Khan, Maaz Ud Din, Usham Khan, Ana Kadarningsih, | X: <i>Islamic Work Performance</i><br>Y: <i>Employee</i>   | Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work islamic performance</i>  | Persamaan penelitian ini yaitu pada variabel <i>Islamic work performance</i> dan <i>employee performance</i> | Perbedaan penelitian ini yaitu hanya menggunakan satu variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel                        |

<sup>116</sup> Mochamad Vrans Roni, Eng Ahman, Disman, dan Ari Riswanto, *Islamic Work Ethics-Based Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia*, International Journal of Higher Education 9 (2), 2020, hlm. 78-84

|   |  |                        |  |  |  |
|---|--|------------------------|--|--|--|
|   |  | Sih Darmi Astuti       | <i>Performance</i><br>M: <i>Intrinsic Motivation</i>   | berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> dengan dimediasi oleh <i>intrinsic motivation</i>             | moderating. Sedangkan pada variabel yang di teliti terdapat beberapa variabel independen, tidak hanya satu. Kemudian, pada variabel moderasinya dalam penelitian ini menggunakan <i>intrinsic motivation</i> sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan <i>religiusitas</i> . |
| 7 | Managing Employee Performance of Sharia Banking Through Religiosity and Islamic Work Ethics in | Ismi Darmastuti (2022) | X <sub>1</sub> : <i>Religiusitas</i><br>X <sub>2</sub> : <i>Islamic Work Ethics</i><br>Y: Kinerja Karyawan | Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dapat | Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan yaitu pada penelitian ini yaitu variabel moderasi digunakan sebagai variabel independen sedangkan dalam penelitian yang dilakukan  |

<sup>117</sup> Faizal Khan et al., "Effect of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation," *International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019), hlm. 676–688.

|  |                                 |   |  |  |  |
|--|---------------------------------|---|--|--|--|
| the Covid-19 Pandemic <sup>118</sup>   |                                 | <p>M<sub>1</sub>: Motivasi</p> <p>M<sub>2</sub>: Komitmen</p>                                       | <p>memediasi pengaruh religiusitas dan etos kerja islami dan kinerja, meskipun hasil perhitungan menunjukkan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap kinerja lebih besar dibandingkan melalui motivasi kerja dan komitmen organisasi</p> | <p>Persahaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel <i>Islamic OCB</i> dan <i>employee performance</i></p> | <p>sebagai variabel moderasi. Kemudian pada penelitian ini, variabel moderasi menggunakan motivasi dan komitmen bukan religiusitas.</p> <p>Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel <i>situational leadership</i> dan <i>job motivation</i>. Kemudian dalam penelitian ini</p> |
| 8<br>The Influence of Situational Leadership On Employee Performance Mediated by | Ardian Mustofa dan Muafi (2021) | <p>X<sub>1</sub>: <i>Situational Leadership</i></p> <p>M<sub>1</sub>: <i>Islamic OCB (IOCB)</i></p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>situational leadership</i> berpengaruh terhadap kepuasan</p>  |  |  |

<sup>118</sup> Ismi Darmastuti, "Maaging Employee Performance of Sharia Banking Through Religiosity and Islamic Work Ethics in The Covid-19 Pandemic," *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* 28, no. 2 (2022), hlm.102–115.

|   |   |  |  |  |   |   |
|---|---|--|--|--|---|---|
|   | Job Satisfaction and Islamic Organizational Citizenship Behavior. <sup>119</sup>                                    |  | M <sub>2</sub> : <i>Job Satisfacftion</i><br>Y: <i>Employee Performance</i>  | kerja dan IOCB namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, <i>situational leadership</i> dapat dimediasi oleh kepuasan kerja dan IOCB dalam meningkatkan kinerja karyawan |   | <i>Islamic OCB</i> digunakan sebagai varibel moderasi sedangkan pada penelitian digunakan sebagai variabel independen. Perbedaan lainnya yaitu adanya dua variabel moderasi yaitu <i>Islamic OCB</i> dan <i>job satisfaction</i> sedangkan pada penelitian hanya menggunakan satu variabel moderasi yaitu <i>religiusitas</i> . |
| 9 | The Influence of Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture on The Performance of Education Employees as | Titi Laras, Bambang Jatmiko, Fransiskus Joki Hartono Tri Nugroho | X <sub>1</sub> : <i>OCB</i><br>X <sub>2</sub> : <i>Organization Culture</i><br>Y: <i>Kinerja</i><br>M: <i>Kepuasan</i> | OCB dan <i>Organization Culture</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja tidak mampu   | Persamaan dalam penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel <i>OCB</i> , <i>Organization Culture</i> , dan kinerja. | Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini tidak membahas dalam konsep Islam atau secara syariat Islam serta penggunaan variabel moderasi yang berbeda yaitu kepuasan kerja.   |

<sup>119</sup> Ardian Mustofa and Muafi, "The Influence of Situational Leadership On Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Islamic Organizational Citizenship Behavior," *International Journal of Research in Business and Social Science* 10, no. 1 (2021), hlm. 95–106.

|    |  |                                      |   |  |  |  |
|----|--|--------------------------------------|---|--|--|--|
|    | Mediated by Job Satisfaction. <sup>120</sup> | Abdul Jamal, Budiyanto, dan Agustedi | Kerja<br><br>X <sub>1</sub> : <i>Servant Leadership</i><br><br>X <sub>2</sub> : Kepuasan kerja<br><br>M: Religiusitas<br><br>Y: Kinerja Pegawai | memediasi OCB ataupun <i>organization culture</i> terhadap kinerja pegawai<br><br>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>servant leadership</i> dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan religiusitas tidak dapat memoderasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan | Persamaan penelitian ini yaitu pada variabel moderasinya (religiusitas) dan variabel independennya (kinerja pegawai) | Perbedaan penelitian ini yaitu pada variabel <i>servant leadership</i> dan kepuasan kerja. Kemudian perbedaan lainnya yaitu penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan tiga variabel independen. |
| 10 | The Effect of Religiosity on                 | Rahmat Ilham Ramadhan dan            | X <sub>1</sub> : Religiusitas   | Penelitian menunjukkan   | Persamaan penelitian ini yaitu pada variabel   | Perbedaan penelitian ini yaitu pada jumlah   |

<sup>120</sup> Titi Laras et al., "The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Culture on The Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction," *Jurnal Kinerja* 25, no. 2 (2021), hlm. 308–332.

<sup>121</sup> Abdul Jamal, Budiyanto, and Agustedi, "The Role of Religiosity in Moderating the Influence of Servant Leadership on Employee Performance," *Accounting Journal* 7, no. 1 (2021), hlm.965–976.

|  |                                       |                |                     |   |                                    |  |
|--|---------------------------------------|----------------|---------------------|---|------------------------------------|--|
|  | Employees Performance. <sup>122</sup> | Alvin Eryandra | Y: Kinerja Karyawan | bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | religiusitas dan kinerja karyawan. | variabel yang di teliti dan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi. |
|--|---------------------------------------|----------------|---------------------|---|------------------------------------|--|

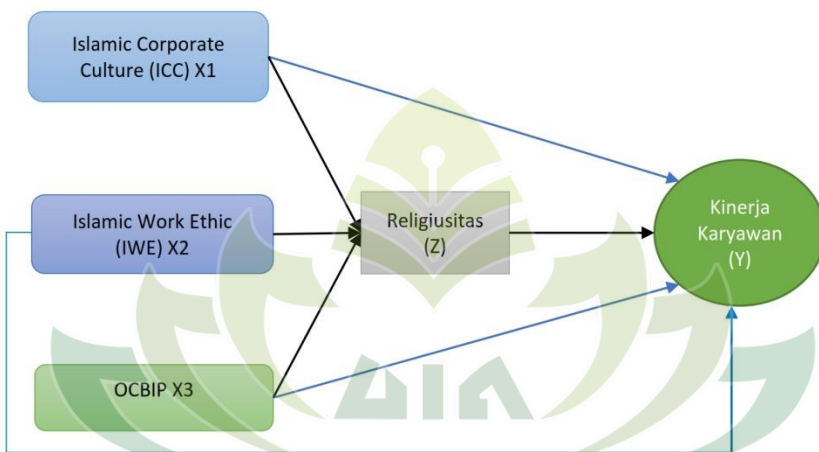



---

<sup>122</sup> Rahmat Ilham and Alvin Eryandra, “The Effect of Religiosity on Employees Performance,” in *3rd Tarumanegara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, vol. 655, 2022, hlm.1797–1801.

## B. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini melibatkan lima variable terdiri dari 3 variabel independent, 1 variabel moderat dan satu variable dependen. Variable independent dalam penelitian ini adalah islamic corporate culture, Islamic work ethic, OCBIP dan variable moderat yaitu religiusitas. Sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

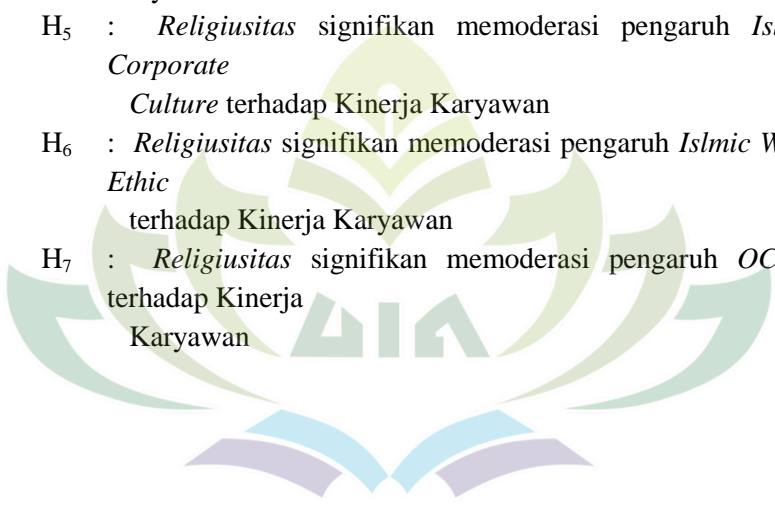
## C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, di mana rumusan tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>123</sup> Hipotesis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan petunjuk bagi analisis penelitian. Dari landasan teori yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) yakni *Islamic Coporateae Culture*, *Islamic Work Ethic*, *OCBIP* terhadap variabel tidak bebas (*dependen variabel*) kinerja

<sup>123</sup> Sugiyono, *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 64



karyawan dengan *religiusitas* sebagai variabel moderating adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : *Islamic Corporate Culture* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>2</sub> : *Islamic Work Ethic* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>3</sub> : *Organizational Citizen Behaviour Islamic Perspective* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>4</sub> : *Religiusitas* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>5</sub> : *Religiusitas* signifikan memoderasi pengaruh *Islamic Corporate Culture* terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>6</sub> : *Religiusitas* signifikan memoderasi pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>7</sub> : *Religiusitas* signifikan memoderasi pengaruh *OCBIP* terhadap Kinerja Karyawan
- 



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Abbas J., and Abdullah Al-Owaihan. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.
- Alwiyah, Alwiyah. "Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)." *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2016): 23–54.
- Arinnandya, Quisty, and La Diadhan Hukama. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk." *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6, no. 2 (2018): 55–63.
- Assyofa, Allya Roosallyn. "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior) Dalam Perspektif Islam." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 13 (2016): 76–95.
- Candra, Wilson, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, and Eko Haryanto. "Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables." *Journal of Islamic Economic and Business Research* 2, no. 1 (2022): 1–14.
- Darmastuti, Ismi. "Maaging Employee Performance of Sharia Banking Through Religiosity and Islamic Work Ethics in The COvid-19 Pandemic." *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* 28, no. 2 (2022): 102–115.

- Dewi, Shara Kaprisa, Rodhiyah, and Hari Susanta. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT SAI INDONESIA CABANG SEMARANG." *Diponegoro University Journal Of Social And Politic* (2015): 1–12.
- Diana, Ilfi Nur. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1, no. 2 (2012): 141–148.  
[http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t%21@file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_504537418158.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t%21@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_504537418158.pdf).
- Duchon, Dennis, and Donde Ashmos Plowman. "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance." *Leadership Quarterly* 16, no. 5 (2005): 807–833.
- Fadhlorrohman, Ahnaf, and Fuad Mas'ud. "The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)* : 10, no. 3 (2021): 177–188.
- . "The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* 5, no. 2 (2021): 9327–9336.
- Fares, Djafri, and Kamaruzaman Bin Noordin. "Islamic Spirituality , Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior : A Proposed Conceptual Framework." *Middle East Journal of Business* 11, no. 1 (2016): 28–37.
- Fauzan, Irma Tyasari. "Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja." *Jurnal Modernisasi* 8, no. 3 (2012): 206–232.  
<http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/787>.

- Fawzi Rizki Pradana, and Mikhriani. "Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organization Citizenship Behavior Aparatur Negara." *Jurnal Manajemen Dakwah* 03 (2017): 35–49.  
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/JMD/article/download/1123/970>.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. Universitas Diponegoro. Semarang, 2015.*
- Hakim, Lukman. "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif." *Benefit Jurnal manajemen dan bisnis* 15 (2011): 148–158.
- Hamsani, Hamsani, Ernie Tisnawati Sule, Hilimiana Hilmiana, and Umi Kaltum. "Islamic Perspective on Work Ethic and Competence to Increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB) to Sharia Bank Employees in The Bangka Belitung Islands Province," no. Iciebp 2017 (2018): 464–467.
- Haryadi, Imam, and Luthfi Noor Mahmudi. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)." *Islamic Economics Journal* 6, no. 2 (2020): 159.
- Hayati, Keumala, and Indra Caniago. "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65, no. ICIBSoS (2012): 272–277.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>.
- Hoque, Nazamul, Mohammad Aktaruzzaman Khan, and Md Masrurul Mowla. "Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective." *Humanomics* 29, no. 3 (2013): 202–219.

- Ilham, Rahmat, and Alvin Eryandra. "The Effect of Religiosity on Employees Performance." In *3rd Tarumanegara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655:1797–1801, 2022.
- Indonesia, Kementrian Agama Republik. "Al-Qur'an Dan Terjemahannya" (n.d.).
- Jamal, Abdul, Budiyanto, and Agustedi. "The Role of Religiosity in Moderating the Influence of Servant Leadership on Employee Performance." *Accounting Journal* 7, no. 1 (2021): 965–976.
- . "The Role of Religiosity in Moderating the Influence of Servant Leadership on Job Satisfaction." *Accounting* 7, no. 4 (2021): 965–976.
- Jean-Claude Garcia -Zamor. "Workplace Spirituality and Organizational Performance." *Public Administration Review* 63, No. 3, no. May/June (2003): 355–363.
- Kamil, Naail Mohammed, Mohamed Sulaiman, Aahad M. Osman-Gani, and Khaliq Ahmad. "Investigating the Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia." *Asian Academy of Management Journal* 19, no. 1 (2014): 17–46.
- Khan, Faizal, Maaz Ud Din, Usman Khan, Ana Kadarningsih, and Sri Darmi Astuti. "Effect of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation." *International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–688.
- Kusumawati, Diah Ayu. "Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi." *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM) Unissula Semarang* 2, no. 1 (2015): 233–242.

- Laras, Titi, Bambang Jatmiko, Fransiskus Joki, and Hartono Tri. "The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Culture on The Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction." *Jurnal Kinerja* 25, no. 2 (2021): 308–332.
- Marri, M Yousuf Khan. "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational." *International Journal of Management Sciences and Business Research* 2, no. 2 (2012): 37–49.
- Melinda, Nindy. "Pengaruh Religiusitas Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Indomaret Budur." *Jurnal Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 1 (2021): 20–36.
- Miswanto, Miswanto, Rois Arifin, and Dwi Murniyati. "Does Work Commitment Mediates the Effect of Islamic Work Ethic on Performance and Turnover Intention?" *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen* 17, no. 2 (2020): 169.
- Muhammad, Farrukh, Sonia Butt, Shaheen Mansori, Muhammad Farrukh, and Sonia Butt. "Innovation Capability: The Role of Islamic Work Ethics." *Journal of Asian Business Strategy* 5, no. 7 (2015): 125–131.
- Muhsqih. "The Influence of Islamic Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable for BRI Syariah KC Semarang Employees." *Journal of Islamic Entrepreneurship and Management* 1, no. 1 (2021): 12–22.
- Mustofa, Ardian, and Muafi Muafi. "The Influence of Situational Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Islamic Organizational Citizenship Behavior." *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)* 10, no. 1 (2021): 95–106.

- Ningsih, Wiwik Yulistia. "The Effect of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior and Affective Commitment: A Case of Islamic Higher Education Institution." *Asian Journal of Islamic Management (AJIM)* 1, no. 2 (2019): 109–115.
- Nofinawati, Nofinawati. "Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia." *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)* 14, no. 2 (2016): 168.
- Novianti, Leny, and Hendra Gunawan. "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management* 3, no. 2 (2010): 170–188.
- Nurmatias, Faizal. "'Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.'" *Jurnal Tamaddun Ummah* Vol.1, no. No. 1 (2015): (Hal. 1-14).
- Permana, Angrian, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, and Adi Nurmahdi. "The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Employee Performance with Understanding of Islamic Work Ethics." *International Journal of Scientific and Technology Research* 8, no. 8 (2019): 1098–1106.
- Rahmat, Ihsan. "The Celestial Management : Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam." *Jurnal MD: Membangun Profesionalisme Keilmuan*, no. December 2016 (2016): 19–39.
- Ramadhan, Rahmat Ilham, and Alvin Eryandra. "The Effect of Religiosity on Employees Performance." *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)* 655, no. Ticash 2021 (2022): 1797–1801.
- Rokhman, Wahibur. "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes." *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 15, no. 1 (2010): 21. <http://ejbo.jyu.fi/>.



- Romi, Mochamad Vrans, Eeng Ahman, Disman, Edi Suryadi, and Ari Riswanto. "Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia." *International Journal of Higher Education* 9, no. 2 (2020): 78–84.
- Salahudin, Shahrul Nizam bin, Siti Sarah binti Baharuddin, Muhammad Safizal Abdullah, and Abdullah Osman. "The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment." *Procedia Economics and Finance* 35, no. October 2015 (2016): 582–590. [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X).
- Suherman, Usep Deden. "Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah Di Jawa Barat." *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 9, no. 1 (2018): 51–81.
- Sunanda, Wahidya Difta. "Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)", *Jurnal Ilmu Mana.* *Jurnal Ilmu Manajemen, UNY* 17, no. 1 (2020): 20–36.
- Suripto, Teguh. "Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami." *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* VI, no. 2 (2016): 144–153.
- Suryani, Ade Irma, and Andy Mulyadi. "Pengaruh Passion Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Organizational Commitment Pada Guru SMA Negeri 5 Kota Banda Aceh." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 4, no. 2 (2019): 287–302.
- Ticoalu, Linda. "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013): 782–790.

TUFAIL, M, S SHAHZAD, and D R JEHANGIR. “Stressors, Organization Citizenship Behavior and Islamic Work Ethics.” *Journal of Business & Tourism* 04, no. 01 (2018): 81–96. <https://jbt.org.pk/index.php/jbt/article/view/92%0Ahttps://jbt.org.pk/index.php/jbt/article/download/92/78>.

Wibowo, Ugung Dwi Ario, and Nur’aeni. “The Role of Religiosity and Islamic Self-Regulation Towards Extra-Role Behavior on Disaster Volunteers” 477, no. Iccd (2020): 760–764.

Wijayanti, Ramadhian, and Mafizatun Nurhayati. “The Effect of Employee Religiosity and Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as a Mediation Variable in Bank Syariah Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office.” *European Journal of Business and Management Research* 6, no. 5 (2021): 100–106.

Yousef, Darwish A. “Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context.” *Personnel Review* 30, no. 2 (2001): 152–169.

