

Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*

Musoli¹, Era Agustina Yamini²

¹Correspondence Author : musoli@unisayogya.ac.id

¹Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

²Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

INDEXING

Keywords:

Islamic work ethics;
Employee
engagement;
organizational
citizenship behavior

Kata kunci:

Etika kerja Islam;
keterikatan karyawan;
organizational
citizenship behavior

ABSTRACT

This study examines whether Islamic work ethics has a relationship with employee engagement and organizational citizenship behavior of employees in hospitals. The research design uses a quantitative approach through research instruments. Based on the purposive sampling technique, the unit of analysis in this study was the PKU Muhammadiyah Hospital employees in the Special Region of Yogyakarta who had worked for a minimum of 1 year. The total respondents in this study were 179 respondents from PKU Muhammadiyah Hospital employees in Yogyakarta Special Region. The results of this study indicate several empirical findings. First, Islamic work ethics has a positive influence on employee engagement. Second, Islamic work ethics has a positive effect on organizational citizenship behavior. Third, employee engagement has a positive impact on organizational citizenship behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah etika kerja Islam memiliki hubungan dengan keterikatan karyawan dan *organizational citizenship behavior* karyawan di Rumah Sakit. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui instrumen penelitian. Berdasarkan teknik *purposive sampling*, unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah bekerja minimal masa kerja 1 tahun. Total responden dalam penelitian ini adalah 179 responden dari karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan empiris. Pertama, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Kedua, etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Ketiga, keterikatan karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Article History

Received 25 Nov 2020; Revised 15 Des 2020; Accepted 27 Des 2020

PENDAHULUAN

Relatif sulit untuk menemukan praktisi dan cendekiawan yang menentang pandangan bahwa etika kerja adalah faktor pendukung yang menentukan organisasi untuk maju dalam era revolusi 4.0. Kesadaran global akan etika kerja telah mendorong para peneliti untuk memikirkan dan mendefinisikan model baru praktik bisnis dengan alasan spiritual dan etika. Para ilmuwan telah tertarik untuk memahami etika bisnis dari perspektif Islam karena beberapa alasan. Pertama, Islam adalah agama monoteistik terbesar kedua di dunia yaitu 23% atau 1,6 miliar penduduk dan terbesar di Indonesia (Muslims, 2015). Selain itu, dunia telah menjadi pasar global di mana pertukaran bisnis dapat melibatkan interaksi antara individu-individu

dari berbagai latar belakang agama dan budaya. Globalisasi dan kebutuhan akan inovasi ini telah lebih jauh membentuk kembali tempat kerja dengan mendorong apresiasi terhadap keragaman tenaga kerja. Lebih jauh, Islam dianggap sebagai satu-satunya agama yang membimbing pengikutnya di semua bidang kehidupan (Dewi, 2013). Namun, terlepas dari relevansi dan pentingnya Islam, perhatian yang signifikan belum dimaksimalkan untuk meneliti bagaimana Islam sebagai agama menginspirasi dan membimbing para pengikutnya dalam hal etika kerja.

Studi sebelumnya meneliti efek *Islamic work ethics (IWE)* pada *organizational citizenship behavior (OCB)* dan *Knowledge Sharing Behaviour (KSB)* (Murtaza et al., 2016) dan efek IWE pada keterikatan karyawan dan OCB (Tufail, Ahmad, Ramayah, Jan, & Shah, 2017) serta IWE pada perubahan organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan niat berpindah (Ahmad & Owoyemi, 2012; Khan, Abbas, Gul, & Raja, 2015; Mohamed, Karim, & Hussein, 2010). Namun, masih ada kurangnya pemahaman tentang bagaimana IWE mempengaruhi keterikatan karyawan dan OCB di tempat kerja. Keterikatan karyawan dan OCB dianggap penting untuk keberhasilan setiap perusahaan (Murtaza et al., 2016; Tufail et al., 2017). Penelitian (Tufail et al., 2017) menyatakan bahwa etika kerja Islam (IWE) sebagai pendorong keterikatan karyawan dalam organisasi. Sedangkan (Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006) menyatakan bahwa sangat penting organisasi mengembangkan strategi untuk mengikat karyawan di lingkungan bisnis yang dinamis (lingkungan kerja).

Hingga saat ini belum ada penelitian yang mencoba menetapkan secara teoritis dan empiris dampak IWE pada keterikatan karyawan dan OCB di industri kesehatan atau Rumah Sakit, khususnya rumah sakit PKU Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Salah satu alasan utamanya adalah untuk mempelajari etika kerja dan perannya yang penting dalam mempengaruhi hasil-hasil penting di tempat kerja. Maka dari itu bahwa studi tentang pengaruh yang mungkin terjadi dari IWE pada dua hasil pekerjaan penting (keterikatan karyawan dan OCB) adalah hal yang penting pula.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*)

Menurut (Ahmad & Owoyemi, 2012) mendefinisikan etika kerja Islam adalah sebagai perangkat nilai ataupun sistem keyakinan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan sunnah/hadist perihal kerja dan kerja keras. Berdasarkan pengertian tersebut bahwasannya etika kerja Islam telah dijelaskan dan diterangkan dalam Al-Qur'an dan Hadist mengenai kerja keras misalnya, (QS. An-Najm:39) "Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya". Hal ini jelas menjadi pedoman bagi setiap umat manusia dimuka bumi jika ingin berhasil dan sukses haruslah bekerja secara gigih untuk mencapainya.

Etika kerja Islam adalah sistem kepercayaan yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW yang mendorong individu menuju pekerjaan dengan pandangan tugas dan tanggung jawab sebagai kebajikan (Rurkkhum, 2010). Etika kerja dalam Islam memiliki nilai intrinsik, artinya mendapatkan pahala jika melakukan hal yang benar dan mendapatkan hukuman karena melakukan kesalahan dan hal tersebut akan ditangani dalam kehidupan selanjutnya oleh Tuhan (Debeljak, Krkač, & Rizk, 2008). Dengan kata lain, ini adalah orientasi yang mempengaruhi dan membentuk partisipasi dan keterlibatan di tempat kerja dan menunjukkan bahwa pekerjaan itu adalah kebajikan sesuai dengan kebutuhan seseorang (A. J. Ali & Al-Owaidan, 2008).

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi saat karyawan berpartisipasi secara psikologis melalui pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, ataupun emosional yang akibatnya karyawan akan menghendaki usaha terbaik mereka ketika menuntaskan pekerjaan serta akan sulit bagi karyawan dalam melepaskan pekerjaan tersebut (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Sedangkan (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008) mengemukakan bahwa konsep keterikatan kerja berasal dari munculnya penelitian yang mengembangkan upaya untuk menganalisis tidak hanya keluhan karyawan tetapi juga kesejahteraan dan eksistensi mereka.

Keterikatan telah dipelajari sebagian besar dalam konteks empat kategori, yaitu keterikatan individu, keterikatan kerja, keterikatan pemahaman dan keterikatan karyawan (Simpson, 2009). Pada penelitian (Perrin, 2003) mengidentifikasi keterikatan karyawan sebagai suatu kesediaan karyawan dengan kemampuannya dalam berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Menurut (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang ada pada diri karyawan serta nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut dimana mereka bekerja. Maka dari itu pada konsep keterikatan karyawan terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

Organisation Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Stephen P. Robbins & Judge, 2013). Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh (Yukl, 2012) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajiban demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

Perilaku sukarela tersebut disebut *extra-role behaviour* yang dalam artikel ini disebut *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Artinya, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Stephen P Robbins & Judge, 2003).

State of The Art Hipotesis Dan Model Penelitian Empiris Hubungan Etika Kerja Islam Pada Keterikatan Karyawan.

Sebuah studi baru yang dilakukan oleh (Salmabadi, Fatehi, Fandokht, Estend, & Mehdi Zarei Musaviyeh, 2015) menyelidiki sebuah asosiasi dengan mengukur etika kerja Islam dan keterikatan karyawan. Temuan analisis membuktikan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Periset menyarankan agar penyelidikan di masa yang akan datang harus fokus pada penyelidikan penelitian yang sama di masyarakat yang berbeda baik di tingkat nasional ataupun regional untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan ini. Penelitian tersebut juga sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Zahrah, Hamid, Rani, & Kamil, 2015) dengan hasil temuan penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam dan keterikatan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

H₁: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Hubungan etika kerja Islam pada *organization citizenship behavior*.

Studi (Turnipseed, 2002) menyatakan bahwa individu-individu yang terlibat dalam perilaku etis umumnya mendapat skor tinggi pada OCB. Selanjutnya, peneliti berpendapat bahwa perilaku etis secara eksplisit dimanifestasikan dalam perilaku kewarganegaraan di tempat kerja. IWE didasarkan pada ajaran Quran dan Sunnah Nabi Muhammad (SAW), menjadikannya kode etik universal yang berbeda. (Alhyasat, 2012) menyatakan bahwa IWE memiliki pengaruh besar pada peningkatan OCB karyawan, terutama ketika mereka sangat berkomitmen sehingga menjadi cenderung untuk memberikan lebih banyak usaha dalam bekerja baik di luar tuntutan maupun persyaratan pekerjaan mereka. Penekanannya adalah pada menciptakan lingkungan yang membantu bagi orang lain dan memberikan dukungan bagi mereka yang membutuhkan bantuan dan kerja sama (A. J. Ali & Al-Owaihian, 2008). Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H₂: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*.

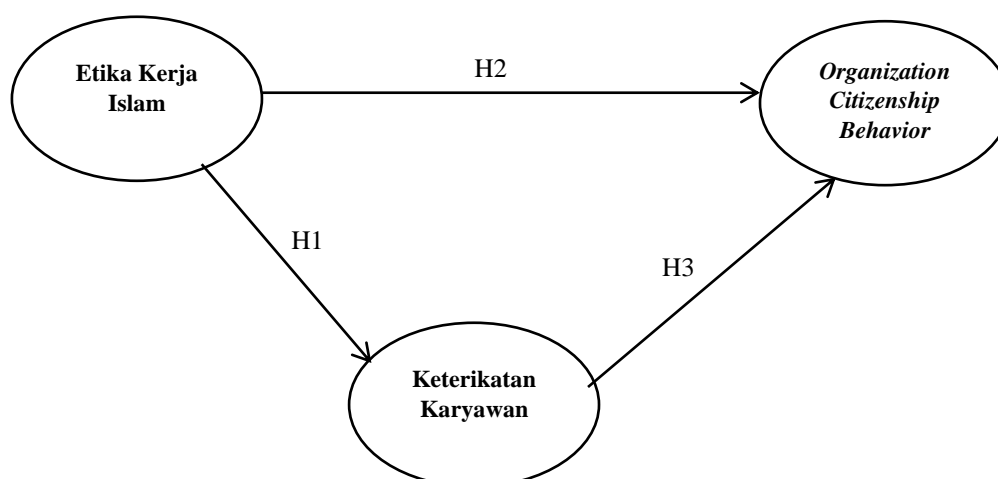
Hubungan keterikatan karyawan pada *organization citizenship behavior*.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang sangat terlibat lebih cenderung memiliki OCB di tempat kerja (Rurkkhum & Bartlett, 2012; Sulea et al., 2012). Karyawan yang terlibat merasa puas dan senang dengan pekerjaannya akan berdampak membuat karyawan lebih peduli dengan masa depan organisasi (Sundaray, 2011). Karyawan yang loyal dan peduli sangat berharga bagi organisasi, karena mereka aktif dan proaktif dalam menjaga citra organisasi dengan menjalin hubungan baik dengan kolega dan pelanggan. (Rurkkhum & Bartlett, 2012) meneliti hubungan antara keterlibatan karyawan dan OCB dalam budaya Thailand dan menemukan hubungan positif dan signifikan antara keduanya. Dengan demikian disarankan agar penelitian selanjutnya mengeksplorasi hubungan ini dalam konteks budaya yang berbeda. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis ketiga penelitian sebagai berikut:

H₃: Keterikatan Karyawan berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*.

Model Penelitian Empiris

Model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu etika kerja Islam dan keterikatan karyawan sebagai variabel *intervening* serta *organization citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Model penelitian dapat digambarkan pada gambar 1:



Gambar 1. Model Penelitian

MODEL PENELITIAN

Populasi yang digunakan mencakup seluruh pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *purposive sampling*. Menurut (Sekaran & Bougie, 2013) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mendasarkan pada karakteristik tertentu yaitu karakteristik yang memiliki sangkut paut dengan ciri dan sifat populasi. Karakteristik responden yang dikehendaki dalam studi ini adalah sebagai berikut: (1) Pegawai sudah bekerja pada rumah sakit minimal masa kerja 1 tahun baik laki-laki atau perempuan, dengan pertimbangan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, (2) Rentang usia antara 15-64 tahun, dengan pertimbangan bahwa pada usia 15 tahun merupakan usia kerja produktif manusia (RI, 2010).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau obyek yang diteliti melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disediakan peneliti untuk analisis berikutnya yaitu untuk menemukan solusi (Sekaran & Bougie, 2013). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling* dengan mendistribusikan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada unit analisis individual menggunakan kuesioner tanpa pengaruh berarti dari peneliti (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam kuesioner diukur menggunakan skala sikap. Skala sikap yang dipilih adalah skala Likert (Sekaran & Bougie, 2013) yaitu dengan mencantumkan *range* 1-5 jawaban yang hanya boleh dipilih salah satu oleh responden yang mengisi kuesioner tersebut.

Definisi konseptual merupakan definisi yang dikemukakan oleh para ahli terhadap variabel penelitian. Sedangkan definisi operasional merupakan terjemahan variabel dalam bentuk yang dapat diukur. (Sekaran & Bougie, 2013) menyatakan bahwa peneliti harus melakukan pengukuran untuk menguji hipotesis. Pengukuran adalah pembentukan nomor atau simbol ke dalam karakteristik dari objek berdasarkan peraturan yang sudah ada sebelumnya. Tetapi, beberapa variabel dalam penelitian memiliki sifat yang lebih abstrak dan subjektif dan menjadikan variabel menjadi lebih sulit diukur.

Menurut (Sekaran & Bougie, 2013), operasionalisasi diperlukan untuk mengukur konsep abstrak dan mengembangkannya menjadi area-area subjektif tentang perilaku dan

perasaan pada sebuah penelitian. Definisi operasional dari variabel terikat dan variabel bebas yang dijadikan indikator empiris dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) adalah mendedikasikan diri, niat yang sungguh, adil, bemurah hati, kreatif, disiplin dan mandiri pada pekerjaan sebagai suatu kebajikan (A. Ali, 1988). Indikator etika kerja Islam terdiri dari; Dedikasi dalam bekerja, Pekerjaan yang Bermanfaat, Mengutamakan kedilan dan kebaikan dalam bekerja, Menjunjung tinggi niat dan proses dalam bekerja, Penuh tanggung jawab dalam bekerja, Mendorong pengembangan diri dalam bekerja, Kreatifitas adalah sumber kebahagiaan dan prestasi, Bersikap mandiri dalam bekerja, Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri, Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab, Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya adaptasi dari (A. J. Ali, 1992; Musoli, 2018; Tufail et al., 2017).

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) merupakan suatu kondisi saat karyawan berpartisipasi secara psikologis melalui pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, ataupun emosional yang akibatnya karyawan akan Menghadihkan usaha terbaik mereka ketika menuntaskan pekerjaan serta akan sulit bagi karyawan dalam melepaskan pekerjaan yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2006). Indikator keterikatan karyawan terdiri dari; Merasa penuh energi dalam bekerja, Merasa kuat dan bersemangat dalam bekerja, Antusias dengan pekerjaan, Pekerjaan yang dilakukan penuh dengan makna dan tujuan, Merasa seperti pergi bekerja ketika bangun dipagi hari, Merasa bahagia ketika sedang bekerja dengan sungguh-sungguh, Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, Selalu tekun bahkan ketika segala sesuatunya berjalan dengan baik, Melupakan segala hal lain disekitar ketika bekerja, adaptasi dari (Musoli, 2018; Schaufeli et al., 2006; Tufail et al., 2017).

Organisation Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Stephen P. Robbins & Judge, 2013). Indikator dari OCB terdiri dari; Senang membantu teman sekerja, Bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja, Sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja, Tidak banyak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan, Tidak menghabiskan banyak waktu untuk makan siang, Mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja, Selalu mematuhi peraturan, Mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, Terus menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan baru yang diterapkan, Selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja, Selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan, Selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan, Rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan, Selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik, Selalu mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat, adaptasi dari (Rurkkhum, 2010; Tufail et al., 2017).

Uji penyaringan data pada tahap pertama pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua langkah, normalitas data dan pemeriksaan data outlier. Total responden dalam penelitian ini adalah 199 yang merupakan karyawan dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di Yogyakarta. Berdasarkan survei yang didistribusikan, 199 kuesioner diisi sepenuhnya. 20 kuesioner dianggap sebagai *outlier* selama pemrosesan data, sehingga data harus dikeluarkan dari sampel penelitian. Akhirnya, total sampel yang tersisa dari penelitian ini adalah 179 responden.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* pada program AMOS 21. Indikator yang membuat konstruk dengan mengamati parameter

yang menghasilkan *goodness of fit*. Pengukuran model akan menggunakan validitas konvergen untuk menguji indikator tersebut, apakah valid atau tidak dalam mengukur apa yang harus diukur. Teknik estimasi kemungkinan maksimum yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, kami menilai item kuesioner dengan menerapkan analisis faktor konfirmatori untuk menguji hubungan konstruk dengan indikator berdasarkan teori yang dikembangkan, sementara, *cronbach alpha (Cronbach's α)* digunakan untuk menguji reliabilitas.

Hasil uji analisis faktor konfirmatori menunjukkan nilai loading factor pada setiap item pertanyaan > 0,5 ada 31 item, dan ada 5 item yang tidak valid. Sehingga harus di drop pada analisis selanjutnya. Dapat disimpulkan bahwa hanya ada 31 item pertanyaan valid dari 36 item.

Sementara itu, nilai *construct reliability (CR)* untuk setiap konstruk adalah > 0,6 ada 31 item, dan 5 item yang tidak valid. Maka ada 31 item yang menjelaskan bahwa konstruk dapat diandalkan (Ghozali, 2001). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada 31 indikator dapat dijelaskan untuk mengukur konstruk.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

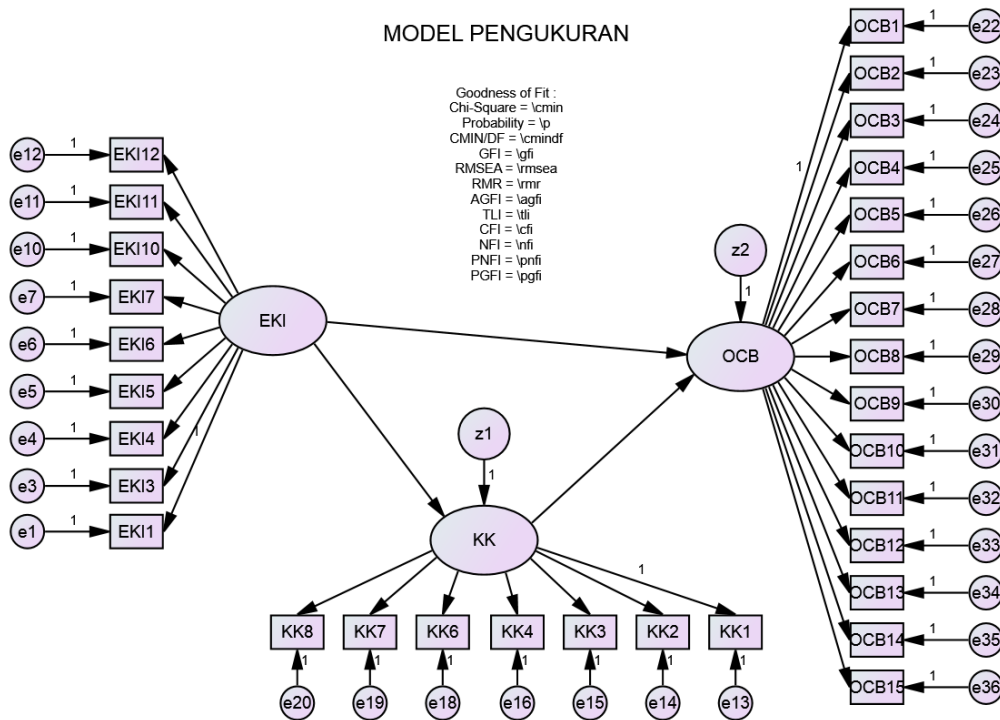
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan program AMOS. Hasil pengujian *Structural Equation Modeling (SEM)* pada model penuh dapat dilihat pada Gambar 2. Tabel 1 menjelaskan hasil uji asumsi dalam pengembangan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Uji konfirmasi model fit model terpapar penuh yang berarti memenuhi kriteria *goodness of fit*. Struktur model digunakan untuk menggambar model kausalitas penelitian dengan hubungan struktural. Hasil pengujian menunjukkan *goodness of fit* adalah *Chi-Square* = 968,602, *Significant probability* = 0,000, *CMIN/DF* = 2,247, *GFI* = 0,742, *RMSEA* = 0,084, *RMR* = 0,021, *AGFI* = 0,703, *TLI* = 0,846, *CFI* = 0,857, *NFI* = 0,771, *PNFI* = 0,714, *PGFI* = 0,644. Meskipun nilai *cut-off* dari *Chi-Square* dan nilai probabilitas *CMIN/DF*, *GFI*, *RMSEA*, *AGFI*, *TLI*, *CFI*, *NFI*, belum memenuhi *cut-off* yang diperlukan, namun, nilai *RMR*, *PNFI* dan *PGFI* telah memenuhi *cut off* yang diperlukan (Ghozali, 2014). Ini menunjukkan bahwa model penelitian sesuai dan memenuhi kriteria standar.

Tabel 1. Item Skala Untuk Ukuran.

Nama dan item skala reflektif (diukur pada 1-5 poin skala Likert yang menunjukkan sejauh mana responden setuju dengan pernyataan berikut)	Standardized Factor Loading	Construct Reliability (CR)
EKI1. Dedikasi dalam bekerja	0,649	0,861
EKI3. Mengutamakan kedilan dan kebaikan dalam bekerja	0,714	
EKI4. Menjunjung tinggi niat dan proses dalam bekerja	0,645	
EKI5. Penuh tanggung jawab dalam bekerja	0,631	
EKI6. Mendorong pengembangan diri dalam bekerja	0,58	
EKI7. Kreatifitas adalah sumber kebahagiaan dan prestasi	0,729	
EKI10. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,619	
EKI11. Bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab	0,62	
EKI12. Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya	0,549	
KK1. Merasa penuh energi dalam bekerja	0,79	
KK2. Merasa kuat dan bersemangat dalam bekerja	0,844	
KK3. Antusias dengan pekerjaan	0,813	
KK4. Pekerjaan yang dilakukan penuh dengan makna dan tujuan	0,788	

Nama dan item skala reflektif (diukur pada 1-5 poin skala Likert yang menunjukkan sejauh mana responden setuju dengan pernyataan berikut)	Standardized Factor Loading	Construct Reliability (CR)
KK6. Merasa seperti pergi bekerja ketika bangun dipagi hari	0,841	0,944
KK7. Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	0,747	
KK8. Selalu tekun bahkan ketika segala sesuatunya berjalan dengan baik	0,839	
OCB1. Senang membantu teman sekerja	0,683	
OCB2. Bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja	0,629	
OCB3. Sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja	0,799	
OCB4. Tidak banyak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan	0,702	
OCB5. Tidak menghabiskan banyak waktu untuk makan siang	0,707	
OCB6. Mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja	0,697	
OCB7. Selalu mematuhi peraturan	0,797	
OCB8. Mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi	0,738	
OCB9. Terus menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan baru yang diterapkan	0,654	
OCB10. Selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja	0,674	
OCB11. Selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan	0,792	
OCB12. Selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan	0,804	
OCB13. Rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan	0,73	
OCB14. Selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik	0,772	
OCB15. Selalu mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat	0,735	

Sumber: Data Olahan



Gambar 2. Full Model Standardized SEM Hipotesis Setelah Uji Validitas

Sumber: Data Olahan

Tabel 2. Menunjukkan bahwa koefisien jalur standar dari hubungan antara Etika Kerja Islami, Keterikatan Karyawan, *Organizational Citizenship Behaviour*. Selanjutnya, hasilnya

ditunjukkan pada Tabel 2 dengan 3 hipotesis. Sementara itu, hasil uji analisis jalur pada masing-masing konstruk dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Estimasi Parameter Struktural: Model Analisis Jalur (N = 179).

Hipotesis		Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Etika Kerja Islam	→ Keterikatan Karyawan	1,092	0,131	8,315	***	H1 Diterima
Etika Kerja Islam	→ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,309	0,12	2,581	0,01	H2 Diterima
Keterikatan Karyawan	→ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,446	0,098	4,552	***	H3 Diterima

Sumber: Data Olahan

Nilai P pada tabel 2 hasil estimasi model akan dibandingkan dengan nilai kritis 0,05. Apabila nilai P *value* melebihi 0,05 maka dinyatakan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis penelitian ditolak, sedangkan jika nilai P < 0,05 maka dinyatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis penelitian diterima.

Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan output hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel. 4.18 di atas diketahui bahwa nilai P (0,000) mempunyai nilai diatas nilai kritis 0,05. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 0 (H0) ditolak dan hipotesis 1 (H1) diterima. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama terbukti, bahwa semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta maka akan mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*), demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat etika kerja Islam yang dimiliki pegawai maka semakin rendah tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Salmabadi et al., 2015) menyelidiki sebuah asosiasi dengan mengukur etika kerja Islam dan keterikatan karyawan. Temuan analisis membuktikan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahrah et al., 2015) dengan hasil temuan penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam dan keterikatan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan peneliti-peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Tufail et al., 2017) yang meneliti institusi pendidikan tinggi (kampus) dengan hasil

menunjukkan hubungan antara etika kerja Islam dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif antara kedua variabel. (Zahrah et al., 2015) yang meneliti institusi pendidikan tinggi Islam di Northern Malaysia dengan hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam dan keterlibatan karyawan.

Temuan ini mengungkapkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh dengan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), hal ini untuk menunjukkan faktor-faktor etika kerja Islam yang bersifat dedikasi, bermanfaat, keadilan, tanggung jawab dan kreatifitas secara signifikan berhubungan dengan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta. Maka variabel etika kerja Islam menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta.

Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan *output* hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel. 4.18 di atas diketahui bahwa nilai P (0,010) mempunyai nilai di bawah nilai kritis 0,05. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 0 (H0) ditolak dan hipotesis 2 (H2) diterima. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hal ini berarti hipotesis kedua terbukti, bahwa semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta maka akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behaviour*, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat etika kerja Islam yang dimiliki pegawai maka semakin rendah tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Turnipseed, 2002) menyatakan bahwa individu-individu yang terlibat dalam perilaku etis umumnya mendapat skor tinggi pada *organizational citizenship behaviour* (OCB). Selanjutnya, peneliti berpendapat bahwa perilaku etis secara eksplisit dimanifestasikan dalam perilaku kewarganegaraan di tempat kerja. Etika kerja Islam didasarkan pada ajaran Quran dan Sunnah Nabi Muhammad (SAW), menjadikannya kode etik universal yang berbeda. (Alhyasat, 2012) menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh besar pada peningkatan OCB karyawan, terutama ketika mereka sangat berkomitmen sehingga menjadi cenderung untuk memberikan lebih banyak usaha dalam bekerja baik di luar tuntutan maupun persyaratan pekerjaan mereka. Penekanannya adalah pada menciptakan lingkungan yang membantu bagi orang lain dan memberikan dukungan bagi mereka yang membutuhkan bantuan dan kerja sama (A. J. Ali & Al-Owaidan, 2008).

Temuan ini mengungkapkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB), hal ini untuk menunjukkan faktor-faktor etika kerja Islam yang bersifat dedikasi, bermanfaat, keadilan, tanggung jawab dan kreatifitas secara signifikan berhubungan dengan *organizational citizenship behaviour* pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta. Maka variabel etika kerja Islam menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan *organizational citizenship behaviour* yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta.

Hubungan Keterikatan Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan output hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel. 21 di atas diketahui bahwa nilai P (0,000) mempunyai nilai di bawah nilai kritis 0,05. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 0 (H0) ditolak dan hipotesis 3 (H3) diterima. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hal ini berarti hipotesis ketiga terbukti, bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang dimiliki pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta maka akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behaviour*, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang dimiliki pegawai maka semakin rendah tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Rurkkhum & Bartlett, 2012; Sulea et al., 2012) Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang sangat terlibat lebih cenderung memiliki OCB di tempat kerja Karyawan yang terlibat merasa puas dan senang dengan pekerjaannya akan berdampak membuat karyawan lebih peduli dengan masa depan organisasi (Sundaray, 2011). Karyawan yang loyal dan peduli sangat berharga bagi organisasi, karena mereka aktif dan proaktif dalam menjaga citra organisasi dengan menjalin hubungan baik dengan kolega dan pelanggan. (Rurkkhum & Bartlett, 2012) meneliti hubungan antara keterlibatan karyawan dan OCB dalam budaya Thailand dan menemukan hubungan positif dan signifikan antara keduanya.

Temuan ini mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dengan *organizational citizenship behaviour*, hal ini untuk menunjukkan faktor-faktor *employee engagement* seperti, penuh energi, merasa kuat dan giat, antusias, makna dan tujuan, bangga, tekun, berbagi, dan memberi tahu secara signifikan berhubungan dengan *organizational citizenship behaviour* pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta. Maka variabel *employee engagement* menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam meningkatkan *organizational citizenship behaviour* yang dimiliki oleh pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah di D.I Yogyakarta.

Direct and Indirect Effect

Analisis mediasi dapat dilihat dari pengaruh hubungan langsung dan tidak langsung. Mediasi mempunyai peran dalam menghubungkan variabel independen pada variabel dependen ketika hubungan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) lebih besar dari pengaruh langsung (*direct effect*) (Ghozali, 2014).

Tabel 3. Uji Mediasi (n = 179).

Hubungan antara variabel penelitian				<i>direct effect</i>	<i>indirect effect</i>	Keterangan
Etika Kerja Islami	→	Keterikatan Karyawan	→ <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,313	0,493	Memediasi

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil analisis *output* tabel 3 diatas, terlihat bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) 0,493 sedangkan pengaruh langsung (*direct effect*) 0,313 yang artinya nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel keterikatan karyawan memediasi atau mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan keduanya. Dengan istilah lain bahwa, dari hasil uji analisa model yang memperlihatkan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima, hal tersebut berarti variabel *intervening* keterikatan karyawan memediasi pengaruh variabel independen etika kerja islam dan variabel dependen *organizational citizenship behaviour*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diuraikan diatas, kesimpulan dari penelitian ini: (1) Hasil uji hipotesis 1 (H1) yang telah disajikan, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata etika kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Artinya bahwa semakin baik etika kerja Islam yang dimiliki para karyawan maka akan semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan. (2) Hasil uji hipotesis 2 (H2) yang telah disajikan diatas, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya bahwa semakin baik etika kerja Islam yang dimiliki para karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behaviour* karyawan. Sedangkan (3) Hasil uji hipotesis 3 (H3) yang telah disajikan sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata keterikatan karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* artinya bahwa semakin baik etika kerja Islam yang dimiliki para karyawan maka akan semakin meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta dan Kementerian Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti), Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta, pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping yang telah memberikan kerjasama yang baik dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123.
- Alhyasat, K. M. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of psychology*, 126(5), 507-519.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*.

- Debeljak, J., Krkač, K., & Rizk, R. R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*.
- Dewi, R. (2013). Universalisme Islam dan Kosmopolitisme Peradaban. *Nurani: Jurnal Kajian Syari'ah dan Masyarakat*, 13(1), 47-67.
- Ghozali, I. (2001). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Cornelia, Elys.(2012). *Analisa Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan di Laundry 5ASEC Surabaya*, 4(2).
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Dilengkapi Software SmartPLS 3.00 Xistat 2014 dan WarpPLS 4.0. Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal Opportunities International*.
- Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organisational commitment in Malaysia. *Journal of Law and Governance*, 5(1).
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
- Muslims, P. R. C. R. P. L.-. (2015). 10 Countries With the Largest Muslim Populations, 2010 and 2050. Retrieved from https://www.pewforum.org/2015/04/02/muslims/pf_15-04-02_projectionstables74/
- Musoli, M. (2018). *Upaya Mendorong Knowledge Sharing Behaviour Karyawan Pada Perguruan Tinggi Melalui Employee Engagement Dengan Etika Kerja Islam Dan Modal Sosial*. Universitas Muhammadiyah Yoyakarta, Yogyakarta.
- Perrin, T. (2003). Working today: Understanding what drives employee engagement. The 2003 Towers Perrin talent report. Stamford, CT: Author. Retrieved September, 7, 2007.
- RI, K. K. (2010). *Profil Kesehatan Indonesia 2009* (V. S. Hasnawati, Rahmani Brahimi Ed.). Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). Perilaku Organisasi, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. *Report-Institute for Employment Studies*.
- Rurkkhum, S. (2010). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior in Thai organizations.
- Rurkkhum, S., & Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157-174.
- Salmabadi, M., Fatehi, H., Fandokht, O., Estend, A., & Mehdi Zarei Musaviyeh, M. (2015). Relationship between Islamic work ethics and employee engagement among the Teachers of Department of Education in Khosf Country. *Accounting and*

- Management of European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 3(1), 1396-1401.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th Edition ed.). New York: Wiley.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*.
- Sundaray, B. K. (2011). Employee engagement: a driver of organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53-59.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic work ethics on organisational citizenship behaviours among female academic staff: the mediating role of employee engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693-717.
- Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good?: Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of business research*, 55(1), 1-15.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organization*: Prentice-Hall, Inc.
- Zahrah, N., Hamid, S., Rani, S., & Kamil, B. (2015). *The influence of Islamic religiosity awareness in enhancing work engagement at workplace: a case of Islamic institutions in the northern Malaysia*. Paper presented at the Conference on Business Management Research II.